




3 1761 11970164 7

Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119701647>

Canada
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, November 1, 1977
Thursday, February 9, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

479 cr
Fascicule n° 1

Le mardi 1^{er} novembre 1977
Le jeudi 9 février 1978

Président: M. Raynald Guay

D
Government
Publications

5
4
Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Organization meeting
Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

CONCERNANT:

Réunion d'organisation
Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

APPEARING:

Mr. Jacques Olivier,
Parliamentary Secretary
to the Minister of Labour.

WITNESS:

(See back cover)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78
2

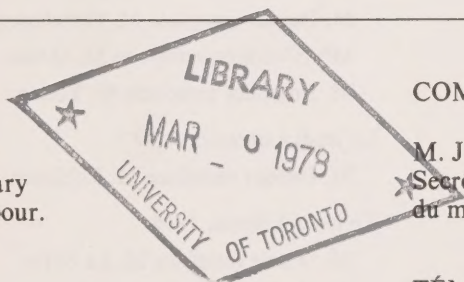
COMPARAÎT:

M. Jacques Olivier,
Secrétaire parlementaire
du ministre du Travail.

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

| | |
|------------------------------|----------|
| Alexander | Duquet |
| Caccia | Dinsdale |
| Dionne (<i>Kamouraska</i>) | Fraser |
| Duclos | Lee |
| Dupont | |

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

| | |
|-------------------------------|---------------|
| Malone | Orlikow |
| Nicholson (M ^{lle}) | Parent |
| Olivier | Rompkey |
| Oberle | Scott |
| | Skoreyko—(20) |

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Tuesday, October 18, 1977:

Mr. Orlikow replaced Mr. Brewin.

On Friday, October 28, 1977:

Mr. Guay (*Lévis*) replaced Miss Nicholson.

Mr. Olivier replaced Mr. Savard.

On Monday, October 31, 1977:

Mr. Fraser replaced Mr. Friesen;

Mr. Malone replaced Mr. Johnston.

On Tuesday, November 1, 1977:

Mr. Duquet replaced Mr. Portelance;

Miss Nicholson replaced Mr. Milne;

Mr. Rompkey replaced Mr. Young.

On Thursday, December 8, 1977:

Mr. Dupont replaced Mr. Robinson.

On Thursday, February 9, 1978:

Mr. Oberle replaced Mr. La Salle;

Mr. Dinsdale replaced Mr. Epp.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mardi 18 octobre 1977:

M. Orlikow remplace M. Brewin.

Le vendredi 28 octobre 1977:

M. Guay (*Lévis*) remplace M^{lle} Nicholson;

M. Olivier remplace M. Savard.

Le lundi 31 octobre 1977:

M. Fraser remplace M. Friesen;

M. Malone remplace M. Johnston.

Le mardi 1^{er} novembre 1977:

M. Duquet remplace M. Portelance;

M^{lle} Nicholson remplace M. Milne;

M. Rompkey remplace M. Young.

Le jeudi 8 décembre 1977:

M. Dupont remplace M. Robinson.

Le jeudi 9 février 1978:

M. Oberle remplace M. La Salle;

M. Dinsdale remplace M. Epp.

ORDER OF REFERENCE

Wednesday, December 14, 1977

ORDERED,—That Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

ATTEST:

ORDRE DE RENVOI

Le mercredi 14 décembre 1977

IL EST ORDONNÉ,—Que le Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, soit déferé au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ:*Le greffier de la Chambre des communes*

ALISTAIR FRASER

The Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 1, 1977

(1)

[Translation]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 4:45 o'clock p.m. for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Duquet, Epp, Fraser, Guay (*Lévis*), La Salle, Miss Nicholson, Messrs. Olivier, Robinson and Rompkey.

The Clerk of the Committee presided over the election of the Chairman of the Committee.

Mr. Duquet, seconded by Mr. Robinson, moved,—That Mr. Guay (*Lévis*) do take the Chair of this Committee as Chairman.

The question being put on the motion, it was agreed to.

On motion of Mr. Robinson, seconded by Mr. Caccia, Mrs. Appolloni was elected Vice-Chairman of the Committee.

On motion of Mr. Robinson, it was resolved,—That the Chairman, Vice-Chairman, two members of the government and two members of the official opposition, one member of the New Democratic Party and one member of the Social Credit party, appointed by the Chairman, after the usual consultations, do compose the Sub-Committee on Agenda and Procedure.

On motion of Mr. Duquet, it was resolved,—That the Committee print 1,000 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence.

On motion of Mr. Robinson, it was resolved,—That the Chairman be authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present, provided that at least five (5) members are present of whom one is a member of the official opposition.

At 5:02 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, FEBRUARY 9, 1978

(2)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 8:20 o'clock p.m., the Vice-Chairman, Mrs. Appolloni presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Dionne (*Kamouraska*), Duclos, Dupont, Duquet, Dinsdale, Fraser, Olivier, Oberle and Orlikow.

Other Member present: Mr. Forrestall.

Appearing: Mr. Jacques Olivier, Parliamentary Secretary to the Minister of Labour.

Witness: From the Department of Labour: Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister.

The Order of Reference dated Wednesday, December 14, 1977, being read as follows:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 1^{er} NOVEMBRE 1977

(1)

[Texte]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration tient aujourd'hui à 16 h 45 sa séance d'organisation.

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Duquet, Epp, Fraser, Guay (*Lévis*), La Salle, M^{lle} Nicholson, MM. Olivier, Robinson et Rompkey.

Le greffier du Comité préside à l'élection du président du Comité.

M. Duquet, appuyé par M. Robinson, propose que M. Guay (*Lévis*) soit nommé président du Comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Sur motion de M. Robinson, appuyée par M. Caccia, M^{me} Appolloni est élue vice-président du Comité.

Sur motion de M. Robinson, il est décidé,—Que le président, le vice-président, deux députés du parti gouvernemental et deux députés de l'Opposition officielle, 1 député du Nouveau Parti Démocratique et 1 député du Crédit social, nommés par le président, après les consultations d'usage, forment le sous-comité du programme et de la procédure.

Sur motion de M. Duquet, il est décidé,—Que le Comité fasse imprimer 1,000 exemplaires de ses procès-verbaux et témoignages.

Sur motion de M. Robinson, il est décidé,—Que le président soit autorisé à tenir des séances, à recevoir et à autoriser l'impression des témoignages, à défaut de quorum, pourvu qu'au moins cinq membres soient présents dont un de l'Opposition officielle.

A 17 h 02, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 9 FÉVRIER 1978

(2)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 20 h 20 sous la présidence de M^{me} Appolloni (vice-président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Dionne (*Kamouraska*), Duclos, Dupont, Duquet, Dinsdale, Fraser, Olivier, Oberle et Orlikow.

Autre député présent: M. Forrestall.

Comparent: M. Jacques Olivier, secrétaire parlementaire du ministre du Travail.

Témoin: Du ministère du Travail: M. T. M. Eberlee, sous-ministre.

Lecture est faite de l'ordre de renvoi suivant du mercredi 14 décembre 1977:

ORDERED,—That Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

The Chairman presented the First Report of the Sub-committee on Agenda and Procedure which is as follows:

Your Sub-committee met on Tuesday, January 31, 1978 and agreed to make the following recommendations:

1.—That the Committee commence consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, with the following schedule of meetings:

THURSDAY, February 9, 1978—8:00 p.m. *Appearing*: The Honourable John Munro, Minister of Labour.

TUESDAY, February 14, 1978—3:30 p.m. (*If necessary*) *Appearing*: The Honourable John Munro, Minister of Labour.

THURSDAY, February 16, 1978—9:30 a.m. *Witnesses*: Canadian Manufacturers' Association; Canadian Chamber of Commerce.

WEDNESDAY, February 22, 1978—3:30 p.m. *Witness*: Canadian Labour Congress.

THURSDAY, February 23, 1978—8:00 p.m. *Witnesses*: Canadian Grain Handling Industry; Western Grain Elevator Association; Eastern Elevator Association of Canada; Saint-Lawrence & Atlantic Elevator Association.

TUESDAY, February 28, 1978—3:30 p.m. *Witness*: Canadian Association of Broadcasters.

THURSDAY, March 2, 1978—9:30 a.m. *Witness*: Railway Association of Canada.

2.—That during the questioning of witnesses on Bill C-8, fifteen (15) minutes be allocated to the lead speakers of each party and thereafter ten (10) minutes for subsequent questioners.

The Chairman called Clause 1.

The Parliamentary Secretary made a statement, and with the witness, answered questions.

At 10:07 o'clock p.m., the committee adjourned to the call of the Chair.

IL EST ORDONNÉ,—Que le bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, soit déferé au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Le président présente le premier rapport du sous-comité du programme et de la procédure que voici:

Votre sous-comité s'est réuni le mardi 31 janvier 1978 et a convenu de faire les recommandations suivantes:

1.—Que le Comité entreprenne l'étude du bill C-8, loi modifiant le Code canadien du travail, en respectant le calendrier des séances suivant:

LE JEUDI 9 février 1978—20 heures. *Comparait*: L'honorable John Munro, ministre du Travail.

LE MARDI 14 février 1978—15 h 30. (*S'il y a lieu*) *Comparait*: L'honorable John Munro, ministre du Travail.

LE JEUDI 16 février 1978—9 h 30. *Témoins*: L'Association des manufacturiers canadiens; La Chambre de commerce du Canada.

LE MERCREDI 22 février 1978—15 h 30. *Témoign*: Congrès du travail du Canada.

LE JEUDI 23 février 1978—20 heures. *Témoins*: L'industrie canadienne de la manutention des grains; Western Grain Elevator Association; Eastern Elevator Association of Canada; Saint-Lawrence & Atlantic Elevator Association.

LE MARDI 28 février 1978—15 h 30. *Témoign*: L'Association canadienne des radiodiffuseurs.

LE JEUDI 2 mars 1978—9 h 50. *Témoign*: L'Association des chemins de fer du Canada.

2.—Qu'au cours de l'interrogatoire des témoins sur le bill C-8, quinze (15) minutes soient allouées au porte-parole de chaque parti et par la suite dix (10) minutes aux questionneurs subséquents.

Le président met en délibération l'article 1.

Le secrétaire parlementaire fait une déclaration puis, avec le témoin, répond aux questions.

A 22 h 07, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, November 1, 1977

• 1646

[Text]

The Clerk of the Committee: Honourable members, I see a quorum. Your first item of business is to elect a Chairman. I am ready to receive motions to that effect.

M. Duquet: Je voudrais proposer la candidature de M. Raynald Guay, député de Lévis à la présidence.

Mr. Epp: I thought the Opposition always had the chairmanship of this Committee.

Mr. Robinson: I second the nomination.

Le Greffier (M. Prigent): Est-ce qu'il y a d'autres propositions?

Alors, M. Duquet appuyé par M. Robinson propose que M. Guay, député de Lévis, soit nommé président de ce Comité. Plaît-il au Comité d'adopter ladite motion?

... Je déclare M. Guay élu président du comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le président (M. Guay): Merci à ceux qui ont proposé ma nomination. Je remercie également tous les membres du Comité pour la confiance qu'ils mettent en moi pour diriger les destinées du comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Je suis convaincu à l'avance de la collaboration de tous les partis qui sont représentés au Comité et je pense qu'il sera agréable, durant cette session, de travailler tous ensemble, dans le meilleur esprit, quand il s'agira d'étudier à fond les ordres de renvoi qui nous seront adressés par la Chambre des communes, que ce soit pour étudier les bills ou tout autre témoignage que nous aurons à entendre. Je remercie tous les membres du Comité. C'est à nous de nous mettre au travail à présent. Je suis convaincu que tous les membres sont désireux de prodéder à la nomination d'un vice-président.

Monsieur Robinson.

M. Robinson: C'est un plaisir pour moi de proposer M^{me} Appolloni comme vice-président.

Le président: Il est proposé par M. Robinson, appuyé par M. Caccia, que M^{me} Ursula Appolloni soit nommée vice-présidente du Comité. Est-ce qu'il y a d'autres propositions?

Mr. Robinson: I move that nominations be closed.

Le président: Dans ce cas je suis heureux de déclarer élue M^{me} Ursula Appolloni.

Mr. Fraser: I have a feeling, Mr. Chairman, that there was an earlier meeting.

Mr. Epp: That is the only thing they still know how to do.

Le président: Nous devons étudier la motion concernant la formation du sous-comité du programme et de la procédure qui, lors de la dernière session, se lisait comme suit:

Que le président, trois députés du parti gouvernemental, trois autres de l'opposition nommés par le président,

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 1^{er} novembre 1977

[Translation]

Le Greffier du Comité: Honorables députés, je vois que nous avons le quorum. Il nous faudra tout d'abord élire un président. Je suis prêt à entendre vos motions.

Mr. Duquet: I nominate Mr. Raynald Guay, the member from Lévis, for Chairman.

M. Epp: Je croyais que le président de ce Comité venait toujours des partis de l'opposition.

M. Robinson: J'appuie la proposition de M. Duquet.

The Clerk (Mr. Prigent): Are there any other motions?

Very well. Mr. Duquet, seconded by Mr. Robinson has proposed that Mr. Guay, the honourable member from Lévis, be appointed Chairman of this Committee. Is it the pleasure of the Committee to adopt his motion?

... I hereby declare Mr. Guay elected Chairman of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

The Chairman (Mr. Guay): I would like to thank those who put forward my nomination. I also thank all the members of the Committee for the confidence they have shown in me by appointing me Chairman of this Committee.

I am sure that the representatives of all parties will work together with a spirit of co-operation and goodwill during the upcoming session, when we shall carry out the orders of reference sent to us by the House, studying bills in detail and hearing witnesses. Once again, I would like to thank all the members of the Committee. Now we must get to work. I am sure all of you would like to appoint a Vice-Chairman as quickly as possible.

Mr. Robinson.

Mr. Robinson: I have the pleasure of moving that Mrs. Appolloni be appointed Vice-Chairman.

The Chairman: It has been moved by Mr. Robinson and seconded by Mr. Caccia that Mrs. Ursula Appolloni be appointed Vice-Chairman of the Committee. Are there any other motions?

M. Robinson: Je propose que les nominations soient closes.

The Chairman: In that case, it is a pleasure for me to say that Mrs. Ursula Appolloni has been elected Vice-Chairman of the Committee.

M. Fraser: Monsieur le président, j'ai nettement l'impression qu'une séance préliminaire a eu lieu.

M. Epp: C'est d'ailleurs la seule chose qu'ils sachent faire.

The Chairman: Now we have to set up the Subcommittee on Agenda and Procedure, which motion read as follows during the last session:

That the Chairman, three government members and three opposition members appointed by the Chairman,

[Texte]

après la consultation d'usage avec les whips des différents partis forment le sous-comité du programme et de la procédure.

Mr. Fraser: I so move.

Mr. Epp: Just a minute. Mr. Chairman, just to be very clear on what you proposed, was it the Chairman plus three Government members, is that correct?

The Chairman: Yes.

Mr. Epp: And, secondly, you mentioned three Opposition members. My question is, how are they to be designated?

Mr. Duquet: It is done by the Whip.

Mr. Epp: I realize that; I am talking about the numerical breakdown of the three.

• 1650

Le président: C'est que justement j'ai rencontré en consultation les whips des partis en tant que président pour voir quelles personnes seront désignées par les partis de l'opposition et par le parti du gouvernement. Je ne propose pas nécessairement que les nominations soient faites aujourd'hui; je propose uniquement que nous approuvions la procédure de formation.

Mr. Epp: Mr. Chairman, the reason I asked the question is that frankly I feel there will be some disparity if there are four government members. I am not saying that the four-three ratio is wrong, but I do question the apportionment of the three members on a basis of one for each of the three opposition parties. That is something less than equitable.

M. Duquet: Monsieur le président, je voudrais poser une question en rapport avec ce que vous dites.

Le président: Oui.

M. Duquet: Je pense que c'est trois membres, y compris le président.

Le président: Trois membres... Eh bien, lors de la dernière session, c'était le président et trois membres du parti gouvernemental... Ce qui faisait quatre avec le président.

Mr. Caccia: Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia?

Mr. Caccia: Perhaps it might dispel the understandable concern on the part of Mr. Epp if one were to emphasize the fact that a standing committee is an entity that represents the House of Commons in miniature form. If that view is accepted then you, Mr. Chairman, are in the same position as the Speaker in the House of Commons and you do not represent the government as such, you represent the Speaker. Therefore, having been elected by this Committee as a representative of the Speaker to run the business of this Committee, you are not on the side of the government, you are on the side of the Speaker and perform such a role. Consequently, the true number of government members on the subcommittee that you have just proposed is three. So there is no reason for you to be concerned because your role, Mr. Chairman, is that of representing the Speaker and to be neutral in the proceedings of this Committee.

The Chairman: Mr. Robinson.

[Traduction]

after the usual consultations with the whips of the different parties, set up the subcommittee on agenda and Procedure.

M. Fraser: Je le propose.

M. Epp: Un instant, monsieur le président. Avez-vous bien dit le président et trois membres du gouvernement? Est-ce exact?

Le président: Oui.

M. Epp: Vous avez également fait mention de trois membres de l'opposition. Comment faire pour les choisir?

M. Duquet: C'est le whip qui en fait le choix.

M. Epp: Je m'en rends fort bien compte. Je parlais plutôt des partis qu'ils représentaient.

The Chairman: I have in fact, as Chairman, consulted with the Whips of the parties in order to identify those people who shall be designated by the opposition and government parties. I do not propose that these representatives should be nominated today; I only propose that we adopt the procedure for establishing the subcommittee.

M. Epp: Monsieur le président, j'ai soulevé cette question, car je crois qu'il y aurait une certaine injustice s'il y avait quatre membres du parti gouvernemental. Je ne suis pas contre la proportion de quatre contre trois, mais je conteste la répartition des trois membres de l'opposition à raison d'un membre pour chacun des trois partis qui la composent; à mon avis, ce n'est pas très juste.

Mr. Duquet: Mr. Chairman, I have a question in relation to what you have said.

The Chairman: Yes.

Mr. Duquet: I believe there are three members including the Chairman.

The Chairman: Three members... Well, at the last session, there was the Chairman, and three members of the government party... therefore there were four members including the Chairman.

M. Caccia: Monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia?

M. Caccia: Peut-être pourrions-nous soulager les inquiétudes de M. Epp en soulignant qu'un comité permanent est une entité représentant la Chambre des communes en miniature. Si c'est le cas, alors, monsieur le président, vous êtes alors dans la même position que l'Orateur de la Chambre des communes, vous ne représentez pas le gouvernement, mais plutôt l'Orateur. Ayant été élu par le Comité comme représentant de l'Orateur pour administrer le Comité, vous n'êtes pas membre du groupe gouvernemental, vous êtes dans la même position que l'Orateur, vous jouez son rôle. Conséquemment, le nombre réel des membres du gouvernement au sous-comité est de trois. Vous n'avez pas à vous en soucier, car votre rôle, monsieur le président, est de représenter l'Orateur et de rester neutre dans les délibérations du Comité.

Le président: Monsieur Robinson.

[Text]

Mr. Robinson: But if there were a tie vote, would not the Chairman have the deciding vote?

Le président: Mademoiselle Nicholson.

Miss Nicholson: Mr. Chairman, if I remember rightly, last year the arrangement was three government members, two Official Opposition, one New Democratic Party member and possibly one Social Credit, although they did not usually come.

It might be helpful if we could bear in mind what the situation was last year. Is Mr. Epp saying that last year was satisfactory and we should do the same this year, or does he think something different is called for?

Mr. Epp: Yes. That is why I talked to Mr. Speaker. I do not have the notes or minutes of the steering committee in front of me but I am under the impression that last year the Official Opposition had two members on the steering committee and the other parties one each. I have no objection to the government being in a majority on the steering committee; that is only right and fair. But by the same token I do not believe it is equitable that the three Opposition members on the steering committee should be apportioned equally, one for each opposition party.

Le président: Donc, si je comprends bien, nous pouvons tout simplement clarifier la motion en proposant qu'il y ait deux membres de l'Opposition officielle, un membre du NPD et un créditiste pour former le Comité directeur. Donc, il serait bien entendu dans notre motion que deux membres de l'Opposition officielle siègeraient au Comité directeur.

M. Olivier: J'aurais une question, monsieur le président.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, moi, j'accepterais que notre proposition soit exactement la même que celle de l'année dernière.

Alors, j'aimerais que le greffier nous dise quelle était la composition du Comité l'année dernière.

Le président: C'est que, justement, M. Epp soulève la question.

The Chairman: Mr. Olivier. Pour répondre à votre question, monsieur Oliver, l'an passé, dans la motion du début de la session, ce n'était pas précisé. On disait tout simplement trois membres de l'opposition. Et c'est pour cela qu'au Comité directeur, il y avait un conservateur, un néo-démocrate et un créditiste. Ce que M. Epp propose, si je comprends bien, c'est d'avoir deux membres de l'Opposition officielle...

• 1655

Mr. La Salle: I agree with you... un néo-démocrate et un créditiste. Alors, si la proposition est...

M. Olivier: Moi, je ferais la proposition suivante, monsieur le président.

Le président: Monsieur Olivier.

[Translation]

M. Robinson: S'il y avait vote égal, le président aurait-il alors droit de voter?

The Chairman: Miss Nicholson.

Mlle Nicholson: Monsieur le président, si je me rappelle bien, l'année dernière il y avait trois membres du gouvernement, deux de l'opposition officielle, un membre du parti néo-démocrate, et peut-être un du parti créditiste, quoiqu'ils y assistaient rarement.

Peut-être serait-il bon de se souvenir de cette situation de l'année dernière. M. Epp a-t-il trouvé la constitution de ce Comité satisfaisante l'année dernière, suggère-t-il qu'on fasse de même cette année, ou demande-t-il que la distribution soit différente?

M. Epp: Oui. C'est pourquoi j'ai parlé à M. l'Orateur. Je n'ai pas les procès-verbaux du comité directeur ici, mais j'ai l'impression que l'année dernière l'opposition officielle avait deux membres au comité directeur, et que les autres partis de l'opposition en avaient chacun un. Je ne m'oppose pas à ce que le gouvernement soit majoritaire au comité directeur; cela est tout à fait juste. Mais, par contre, je ne crois pas juste de désigner un membre de chaque parti de l'opposition pour représenter l'opposition au comité directeur.

The Chairman: If I have understood correctly, we can clarify the situation by proposing in the motion that there be two members of the Official Opposition, one member from the New Democratic Party, and one member from the Social Credit Party on the steering committee. In that way we would be sure that our motion would mention that there would be two members of the Official Opposition sitting on the steering committee.

Mr. Olivier: I have a question, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I would accept that our motion be exactly the same as last year.

I would therefore ask the Clerk to tell us exactly what was the composition of the Committee last year.

The Chairman: Well, indeed, that is the question Mr. Epp has raised.

Le président: Monsieur Olivier. In answer to your question, Mr. Olivier, this was not specified in last year's motion at the beginning of the session. Reference was made only to three members of the opposition. It is for this reason that the steering committee was made up of a Conservative, a New Democrat and a Creditiste. I gather that Mr. Epp is moving that there be two members of the official opposition...

M. La Salle: Je suis d'accord avec vous... a New Democrat and a Creditiste. If this proposal is...

Mr. Olivier: I would like to propose a motion, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Olivier.

[Texte]

M. Olivier: Monsieur le président, si mes collègues me le permettent, j'aimerais proposer qu'il y ait deux membres de l'Opposition officielle ainsi qu'un membre du N.P.D. ou du Parti crédit social du Canada. Alors, ils viendront défendre leur point de vue.

M. La Salle: Si vous me le permettez, monsieur le président...

Le président: Monsieur La Salle.

M. La Salle: Je pense que le N.P.D. devrait avoir la préséance parce qu'il est reconnu comme un parti officiel. Le Parti Crédit social du Canada est en principe accepté comme un parti officiel mais je pense que d'après la loi, compte tenu du nombre de ses membres, c'est un parti qui est privilégié.

Mr. Olivier: I accept the proposition from Mr. La Salle, if the members want it. I agree with the suggestion of two members from the Official Opposition; one member from the NDP.

The Chairman: Mr. Robinson.

Mr. Robinson: Speaking to the motion then by Mr. Olivier, may I say that we had a meeting in this room just a half hour or so ago of the Miscellaneous Estimates Committee. The composition of the steering committee for that Committee was the Chairman, the Vice-Chairman, and two members of the Liberal Party—which would be the four that we are now talking about here—and two members of the Official Opposition, one from the NDP, and one from the Social Credit. It being understood, as I understand it at least, that there is always a recommendation that is made by the steering committee to this Committee in any event, and any recommendation made, whether it was made by a majority or not, would have to be presented to this Committee for its ratification anyway.

So in spite of what Mr. Olivier says, if he would wish to withdraw his motion, I would make substantially the same motion we had in the Miscellaneous Estimates Committee, that the Chairman and three members of the Liberal Party, two members of the Official Opposition, and one from each of the New Democratic Party and the Social Credit Party, be the steering committee.

Le président: Donc, vous faites la proposition suivante pour modifier la motion que nous avons devant nous. Est-ce qu'elle est appuyée? Je vais demander si le Comité y consent à l'unanimité.

Oui, monsieur.

M. Duquet: Oui, 3, 2, 1; 3, 2, 2.

Le président: 3, 2, 2. C'est que le greffier me signale le problème suivant. Si nous mettons trois, deux, un et un, le quorum du sous-comité sera de cinq, automatiquement. Il semble beaucoup plus difficile...

Mr. Robinson: That is right.

Le président: ... de réunir toujours cinq membres pour les séances du sous-comité.

Mr. Epp: Well, Mr. Chairman, in respect of that point, I am sure that you will be able to use your persuasive powers to get a quorum of five. I recall that the former Chairlady of this

[Traduction]

Mr. Olivier: Mr. Chairman, with the permission of my colleagues, I would like to move that there be two members of the Official Opposition as well as a member of the NDP or the Social Credit Party. This will encourage them to show up and defend their point of view.

Mr. La Salle: If you would allow me, Mr. Chairman...

The Chairman: Mr. La Salle.

Mr. La Salle: I think that the NDP should have priority since it is recognized as an official party. Although the Social Credit Party has official recognition, I think that it has been given a privilege status if we take into account the number of M.Ps from this party.

M. Olivier: Je suis d'accord avec M. La Salle. Je crois que nous devrions avoir deux députés de l'opposition officielle et un membre du NPD.

Le président: Monsieur Robinson.

M. Robinson: Relativement à la proposition de M. Olivier, j'aimerais vous faire remarquer ce qui a été convenu lors de la séance du Comité des prévisions budgétaires qui a eu lieu il y a environ trente minutes. Le comité directeur de ce comité sera composé du président, du vice-président et de deux membres du Parti libéral, c'est-à-dire quatre en tout, de deux députés de l'opposition officielle, de un député du NPD et de un député du Crédit social. Je crois que dans le cas du Comité des prévisions budgétaires, au moins, il est entendu que toute recommandation faite par le comité directeur doit être présentée ensuite au comité pour ratification.

Si M. Olivier veut bien retirer sa motion, je voudrais proposer que notre comité directeur soit composé du président, de trois membres du Parti libéral, de deux députés de l'opposition officielle, de un député du NPD et de un député du Crédit social.

The Chairman: You are making this motion then to amend the one which is now before us. Is there a seconder? Does this motion meet with the unanimous approval of the Committee?

Yes, sir.

Mr. Duquet: Yes, 3, 2, 1; 3, 2, 2.

The Chairman: Three, two, two. As the Clerk has pointed out to me, the problem is that if we agree on 3, 2, 1 and 1, the quorum of the subcommittee will automatically be five and this would appear to be much more difficult.

M. Robinson: C'est bien vrai.

The Chairman: It would be more difficult to bring together five members for subcommittee meetings.

M. Epp: Monsieur le président, je suis sûr que vos dons de persuasion rendront possible la réunion d'un quorum de cinq. L'ancienne présidente du comité a toujours pu compter sur

[Text]

Committee had very good co-operation. It was a very active committee and had no trouble with a quorum. In fact, the hospitality we enjoyed in her office had us coming back time after time.

Some hon. Members: Hear, hear!

An hon. Member: Okay.

Le président: Très bien. Alors, la proposition demeure la même.

M. Olivier: Retirez la mienne.

Le président: Donc, la proposition de M. Olivier est retirée et la proposition initiale que nous avons faite est la suivante.

Le Sous-comité se composera du président, de la vice-présidente, de deux membres du parti gouvernemental, de deux de l'opposition officielle, d'un créditiste et d'un N.P.D.

Une voix: C'est cela.

Le président: Très bien.

M. Robinson: Très bien.

Le président: L'autre motion que nous avons devant nous concerne l'impression d'un nombre donné de copies et à la dernière session elle se lisait comme suit:

Que le Comité fasse imprimer 1,000 copies de ses procès-verbaux et témoignages et que comme fascicule supplémentaire, un index soit préparé par la Direction de l'index de la Chambre des communes.

M. Duquet: Je propose le statu quo, même si . . .

Le président: M. Duquet propose . . .

M. La Salle: Je m'oppose normalement au statu quo, mais dans ce cas-là . . .

M. Olivier: Tout est négociable.

M. La Salle: C'est ce qu'on a dit récemment.

Le président: Donc, nous décidons à l'unanimité que 1,000 copies soient imprimées pour les procès-verbaux du Comité du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

L'autre motion que nous avons devant nous, concerne la tenue des réunions pour entendre les témoignages et en autoriser la publication en l'absence d'un quorum, Règlement 65, paragraphe 7 et la motion lors de la dernière session se lisait comme suit:

Que le président soit autorisé à tenir des séances, à recevoir et à autoriser l'impression de témoignages à défaut de quorum pourvu qu'au moins 5 membres soient présents.

Mr. Robinson: I would like to amend that motion, that it be five members but that it include at least one member of the Opposition.

Mr. Epp: Or the Government.

Mr. Robinson: There is always a member of the Government if there is a chairman.

Mr. Epp: I just heard that he was Liberal.

Le président: Donc, la motion initiale de la dernière session sera amendée pour ajouter que:

[Translation]

notre collaboration. Le comité était très actif et n'avait aucune difficulté à atteindre le quorum. En fait, l'hospitalité prodiguée par l'ancienne présidente du comité nous incitait à revenir dans son bureau régulièrement.

Des voix: Bravo!

Une voix: Très bien.

The Chairman: Then the motion remains the same.

Mr. Olivier: Withdraw mine.

The Chairman: Mr. Olivier's motion is withdrawn and the original motion reads thus:

The subcommittee will be made up of the Chairman, the Vice-Chairman, two members of the government party, two from the official opposition and one each from the Social Credit and from the NDP.

An hon. Member: That is it.

The Chairman: Very good.

Mr. Robinson: Fine.

The Chairman: The other motion we have before us deals with the number of copies to be printed and, at the last session, read as follows:

That the Committee print 1,000 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence and a Supplementary Index prepared by the Library of Parliament.

Mr. Duquet: I propose that the status quo, even if . . .

The Chairman: Mr. Duquet proposes . . .

Mr. La Salle: I normally object to the status quo, but in this case . . .

Mr. Olivier: Everything is open to negotiation.

Mr. La Salle: So I have been told.

The Chairman: It has thus been unanimously agreed that 1,000 copies will be printed for the Minutes of Proceedings of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

The other motion that we have before us concerns Standing Order 65, paragraph 7, according to which the Chairman is authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present. At the last session, the motion read as follows:

That the Chairman be authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present, provided that at least five members are present.

M. Robinson: Je voudrais amender la motion pour que les cinq membres comptent au moins un membre de l'opposition.

M. Epp: Ou bien du gouvernement.

M. Robinson: Si le président est présent, il y a forcément un membre du gouvernement.

M. Epp: Je viens d'entendre dire qu'il est libéral.

The Chairman: So the original motion from the last session should be amended to read as follows:

[Texte]

...au moins 5 membres soient présents dont 1 de l'opposition.

La motion est adoptée.

Le président: La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

Thursday, February 9, 1978

• 2020

The Vice-Chairman: Order, please.

Today we commence consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, as referred to this Committee on Wednesday, December 14, 1977.

I have here the first report of the Subcommittee on Agenda and Procedure:

The Subcommittee on Agenda and Procedure of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its first report.

Your subcommittee met on Tuesday, January 31, 1978 and agreed to make the following recommendations:

1.—That the Committee commence consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, with the following schedule of meetings:

THURSDAY, February 9, 1978—8.00 p.m. *Appearing:* The Honourable John Munro, Minister of Labour;

TUESDAY, February 14, 1978—3.30 p.m. (*If necessary*) *Appearing:* The Honourable John Munro, Minister of Labour;

THURSDAY, February 16, 1978—9.30 a.m. *Witnesses:* The Canadian Manufacturers' Association; the Canadian Chamber of Commerce;

WEDNESDAY, February 22, 1978—3.30 p.m. *Witness:* Canadian labour Congress;

THURSDAY, February 23, 1978—8.00 p.m. *Witnesses:* Canadian Grain handling Industry; Western Grain Elevator Association, Eastern Elevator Association of Canada, Saint-Lawrence and Atlantic Elevator Association;

TUESDAY, February 28, 1978—3.30 p.m. *Witness:* Canadian Association of Broadcasters;

THURSDAY, March 2, 1978—9.30 a.m. *Witness:* Railway Association of Canada.

2.—That during the questioning of witnesses on Bill C-8, fifteen (15) minutes be allocated to the lead speakers of each party and thereafter ten (10) minutes for subsequent questioners.

I wonder if there is any discussion on the Subcommittee's report?

Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Madam Chairman, the first thing that I would like to say, and I would like it on the record for the benefit of everyone who is here, including the public and the press, is

[Traduction]

...at least five members, including one member of the opposition, are present.

The motion is agreed to.

The Chairman: The meeting is adjourned to the call of the Chair.

Le jeudi 9 février 1978

Le vice-président: A l'ordre, s'il vous plaît.

Nous commençons aujourd'hui à examiner le bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, renvoyé à ce Comité le mercredi 14 décembre 1977.

Voici le premier rapport du sous-comité du programme et de la procédure.

Le sous-comité du programme et de la procédure du Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son premier rapport.

Le sous-comité s'est réuni le mardi 31 janvier 1978 et est convenu de vous faire les recommandations suivantes:

1.—Que le Comité commence à examiner le Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, en observant le calendrier suivant:

LE JEUDI 9 février 1978—20 heures. Comparution de l'honorable John Munro, ministre du Travail.

LE MARDI 14 février 1978—15 h 30. (S'il y a lieu). Comparution de l'honorable John Munro, ministre du Travail.

LE JEUDI 16 février 1978—9 h 30. Témoins: l'Association des manufacturiers canadiens; la Chambre de commerce du Canada.

LE MERCREDI 22 février 1978—15 h 30. Témoins: Le Congrès du travail du Canada.

LE JEUDI 23 février 1978—20 heures. Témoins: Industrie canadienne de manutention de céréales: *Western Grain Elevator Association*, Association des éleveurs de l'est du Canada, Association des éleveurs du Saint-Laurent et de l'Atlantique.

LE MARDI 28 février 1978—15 h 30. Témoins: Association canadienne des radiodiffuseurs.

LE JEUDI 2 mars 1978—9 h 30. Témoins: Association des chemins de fer canadiens.

2.—Qu'au cours de la comparution des témoins sur le bill C-8, on accorde quinze (15) minutes au premier orateur de chaque parti et dix (10) minutes aux autres députés qui veulent poser des questions.

Y a-t-il des observations au sujet du rapport du sous-comité?

Monsieur Fraser.

M. Fraser: Madame la présidente, j'aimerais d'abord dire afin que tout le monde, y compris le public et la presse, le sache, que l'honorable ministre du Travail, M. John Munro,

[Text]

that the Honourable, the Minister of Labour, John Munro, called me very early this morning. Personally, he is in Vancouver. He is there engaged on the delicate subject of the British Columbia telephone strike and, hopefully, the resolution of that matter and some other matters which are pertinent to his particular duties.

He had the courtesy to call me this morning to say that it would be very difficult for him to return for this evening's meeting and, as a Western member of Parliament from Vancouver, I understand that and I just want to say that we appreciate the difficulties that have kept the Minister away from us tonight; and I do not want it inferred in any way that there is anything except obligation keeping the Minister away from this meeting this evening.

However, I might point out, looking at the first report of the subcommittee, that it says:

TUESDAY, February 14, 1978—3.30 p.m.

And, in brackets, refers to the Minister appearing "if necessary". I think probably it will be necessary in view of events tonight. But as far as we are concerned, we would appreciate the proceedings commencing.

We take the attitude that we would like to get as far along as possible in delineating the areas which will require some pertinent discussion—and again, I want to underline the fact that the Minister is away because his duties have required him to be away.

I might add one other thing, Madam Chairman. This list is, at the moment, perfectly acceptable to us. However, it may be that as the proceedings proceed, we would like to reserve—I am sure that that courtesy will be extended to us—the right to suggest and to discuss with the subcommittee possible other witnesses. We are not going to make any particular proposals tonight, but we would not want the record to be left in the position where we had precluded ourselves from suggesting, perhaps in a few days some others who may want to appear. We could perhaps have a discussion afterwards because we have some information with regard to at least one other group, and maybe several others; but I do not want to take up the time of the Committee at this time on that.

• 2025

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Fraser. I do take very serious note of your comments. I would point out, however, that the wording is "the Committee commence consideration". I think the idea of the subcommittee was only to give these particular names as confirmed witnesses. I do not believe there is any suggestion that these would be the only witnesses.

Mr. Fraser: Thank you, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: Any more comments on the report of the subcommittee? I would suggest then that we go to consideration of Bill C-8, Clause 1.

On Clause 1 . . .

The Vice-Chairman: In the absence of the Minister of Labour, we have here his parliamentary secretary, who will give the Minister's statement; and beside him to his right is the Deputy Minister of labour, Mr. Tom Eberlee.

[Translation]

m'a appelé très tôt ce matin. Il se trouve à Vancouver où il s'occupe de la question délicate de la grève des employés du téléphone de Colombie-Britannique dans l'espoir de résoudre ce problème et d'autres questions qui relèvent de ses fonctions.

Il a eu la délicatesse de m'appeler ce matin pour m'apprendre qu'il lui serait très difficile d'assister à la réunion de ce soir et, en ma qualité de député de l'Ouest, de Vancouver, au Parlement, je comprends cela et aimerais préciser que nous nous rendons compte des difficultés qui empêchent le ministre d'être des nôtres ce soir; je ne veux pas du tout que l'on aille s'imaginer que c'est autre chose que les obligations du ministre qui l'empêche d'être présent ce soir.

Toutefois, on lit ce qui suit dans le premier rapport du sous-comité:

LE MARDI 14 février 1978—15 h 30.

Et l'on ajoute, entre parenthèses, que le ministre comparaitra «s'il y a lieu». Je pense qu'il y aura lieu, vu son absence ce soir. Toutefois, en ce qui nous concerne, nous aimerions bien que les délibérations commencent.

Nous estimons vouloir, autant que possible, déterminer quelles questions nécessiteront des discussions approfondies. J'aimerais, encore une fois, souligner que le ministre est absent parce que ses fonctions l'empêchent d'être ici.

J'aimerais ajouter autre chose, madame la présidente. Nous trouvons, pour l'instant, cette liste parfaitement acceptable. Toutefois, à mesure que les événements se déroulent, nous aimerions nous réserver le droit—et je suis sûr que cela me sera accordé—de proposer au sous-comité d'autres témoins éventuels et d'en discuter. Nous ne ferons pas de propositions spécifiques ce soir, mais nous ne voudrions pas qu'on croie que nous avons abandonné le droit de proposer, d'ici quelques jours peut-être, d'autres témoins qui pourraient vouloir paraître. Nous pourrions peut-être en discuter plus tard, parce que nous connaissons au moins, un autre groupe et peut-être quelques autres; mais je ne veux pas faire maintenant perdre du temps au comité à ce sujet.

Le vice-président: Merci, monsieur Fraser. Je prends note de vos commentaires. Je voudrais pourtant signaler que les termes employés sont «que le comité commence à examiner». J'estime que l'intention du sous-comité était de citer ces noms en tant que témoins confirmés. Je ne crois pas qu'on laissait entendre ainsi que ces témoins seraient les seuls.

M. Fraser: Merci madame la présidente.

Le vice-président: Y a-t-il d'autres commentaires sur le rapport du sous-comité? Je suggère alors que nous procédions à l'étude du bill C-8, article 1.

Article 1 . . .

Le vice-président: Comme le ministre du travail est absent, nous avons son secrétaire parlementaire qui lira la déclaration du ministre; à sa droite, nous avons le sous-ministre du travail, M. Tom Eberlee.

[Texte]

The Parliamentary Secretary, please.

M. Jacques Olivier (Secrétaire parlementaire du ministre du Travail): Merci madame la présidente.

Mesdames et messieurs, au nom du ministre j'ai le plaisir de me présenter devant vous dans le but de vous faire part des intentions du gouvernement de modifier le Code canadien du travail et pour discuter de cette question avec vous... En fait, il s'agit non seulement de modifier, mais aussi d'améliorer le Code pour qu'il tienne compte des nouvelles réalités du monde du travail.

Je sais que les membres du Comité connaissent maintenant très bien les principales dispositions du projet de loi.

J'aimerais toutefois vous indiquer brièvement quelles sont les modifications envisagées pour assurer plus de justice, plus de sécurité et plus de protection aux travailleurs syndiqués et non syndiqués qui relèvent de la compétence fédérale.

Je suis dans l'ordre les articles du projet de loi C-8 pour vous présenter les modifications: les premières touchent la Partie III du Code canadien du travail (*Normes du travail*).

Les jours fériés: nous ajoutons le lendemain de Noël à la liste des huit jours fériés. Ces jours sont le jour de l'an, le vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir et le jour de Noël.

Nous avons aussi des modifications quant à la durée du travail. Nous soutenons résolument que la durée normale du travail pour tous les travailleurs relevant de la compétence fédérale doit être de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine. Il est possible de travailler un plus grand nombre d'heures par jour ou par semaine, comme cela se fait actuellement, en respectant néanmoins une moyenne. Cependant, étant donné qu'il y a eu certains abus dans l'application de la formule de la moyenne, il faudra dorénavant obtenir du ministre du Travail la permission avant d'augmenter le nombre d'heures de travail. Lorsqu'une convention collective est en vigueur, l'employeur et le syndicat devront demander conjointement la permission au ministre.

Nous avons aussi les modifications concernant les indemnités de vacances. Le projet de loi apporte une modification au droit actuel de l'employé à deux semaines de vacances par année. L'employé qui est au service du même employeur depuis six ans a le droit à au moins trois semaines de vacances payées.

Concernant la protection des employées enceintes, la modification du projet de loi étend la protection que la loi accorde aux employées enceintes, à toutes les employées, y compris celles qui n'ont pas accompli douze mois consécutifs à leur emploi.

Nous avons aussi les modifications quant aux congés de décès. La modification accorde un congé de décès maximal de trois jours à un employé, lorsqu'un membre de sa famille meurt. Le congé est payé si l'employé est à l'emploi du même employeur depuis trois mois.

Congés de maladie: Le projet de loi prévoit qu'un employé ne peut être congédié ou mis à pied en raison de maladie ou de blessure, à condition qu'il ait été au service du même

[Traduction]

Le secrétaire parlementaire a la parole.

Mr. Jacques Olivier (Parliamentary Secretary to the Minister of Labour): Thank you, Madame Chairman.

Ladies and gentlemen, in the place of the Minister I am pleased to appear before you to propose and discuss the government's intention to amend the Canada Labour Code—to amend it, to improve it, to make it more accurately reflect the new realities of the workplace.

I know that members will by now be fairly conversant with the Bill's main provisions.

I would, however, like to briefly review the planned changes to the Code, which have the basic intent of bringing a greater measure of justice, safety and protection to organized and unorganized workers in the federal jurisdiction.

I will refer to the changes in the sequence they appear in Bill C-8: the first amendments, therefore, affect Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards):

General holidays: we are adding Boxing Day to the present list of eight general holidays. The others are New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day and Christmas Day.

We also have amendments as to hours of work. We are standing squarely behind the eight-hour day and the forty-hour week as the basic standards for all workers in federal jurisdiction. As is the case now, longer hours may be worked in a day or in a week under an averaging formula, but due to some abuses in the use of averaging, it will be necessary to apply for, and receive, permission from the Minister before longer hours can be scheduled. Where there is a collective agreement, both the employer and the trade union will have to make joint application for the ministerial permit.

We also have amendments regarding vacation pay. The bill adds to the present vacation entitlement of two weeks a year. After six consecutive years of employment by one employer, the employee will get at least three weeks vacation, with pay, each year.

Regarding the protection of pregnant employees, an amendment in the bill extends the protection of pregnant employees against dismissal to cover all employees, not only those who have completed twelve consecutive months of employment.

We also have amendments regarding bereavement leave. An amendment provides for a maximum of three days bereavement leave where a member of an employee's family has died. If the employee has worked for three months with the employer, the bereavement leave would be with pay.

Sick leave: the bill provides that an employee may not be fired or laid off because of illness or injury, provided the employee has completed three months continuous employment

[Text]

employeur de façon continue depuis trois mois, avant son absence, que son absence ne dure pas plus de 12 semaines, et qu'il remette un certificat médical à son retour au travail. Les employés qui sont absents pour ces raisons, conserveront leurs droits à la pension et aux autres avantages comme s'ils n'avaient pas quitté, si les conditions énumérées plus haut sont respectées. Nous introduisons aussi des modifications à propos des cas de congédiements injustes. Une nouvelle clause protège les employés non syndiqués contre tout congédiement injuste. Les employés qui pensent avoir été congédiés injustement peuvent s'en plaindre à un fonctionnaire nommé par le ministre du Travail. Si le fonctionnaire ne peut pas régler le cas, l'employé peut demander que la plainte soit portée devant un arbitre nommé par le Ministre. L'arbitre, s'il considère la plainte justifiée, peut ordonner la réembauche de l'employé ou le paiement d'une indemnité.

• 2030

Parlons maintenant de la question du paiement des salaires. Il s'agit d'une nouvelle clause relative au paiement régulier et rapide du salaire, incluant l'indemnité de départ, le montant tenant lieu de préavis de cessation d'emploi, la rémunération pour congé de décès et un salaire égal à celui auquel l'employé a droit. Cette clause ajoute donc les éléments précités aux éléments qui se trouvaient déjà dans la loi: le paiement du salaire minimum, de la majoration pour heures supplémentaires, des indemnités de vacances ou de jours fériés.

Les autres modifications visent la Partie IV du Code, laquelle est consacrée à la sécurité des employés.

Ainsi, il est question du droit de refuser de travailler en cas de danger imminent. Cette nouvelle clause permet à l'employé de refuser de travailler en raison d'un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité. Il exerce son droit en faisant d'abord rapport à son employeur. Ce dernier doit faire enquête immédiatement, en présence de l'employé, d'un membre du comité de sécurité et d'une personne autorisée par le syndicat. Si le cas n'est pas réglé et le danger conjuré, l'employé peut s'adresser à un agent de sécurité. Si ce dernier décide qu'il n'y a pas danger imminent, l'employé peut demander que l'affaire soit portée devant le Conseil canadien des relations du travail. Le Conseil confirmera la décision de l'agent de sécurité ou donnera l'ordre de modifier le fonctionnement de la machine ou le procédé de travail.

En ce qui concerne les comités d'hygiène et de sécurité, une nouvelle clause permet au ministre d'exiger l'établissement de comités d'hygiène et de sécurité, composés de représentants des employeurs et des employés. Ces comités ont le pouvoir de collaborer avec l'employeur pour reconnaître les conditions ou les situations susceptibles de constituer un danger pour les employés, d'élaborer des programmes et des mesures visant à protéger les employés des dangers, de surveiller l'application des mesures, de tenir des dossiers, de demander de l'information et d'assister aux enquêtes.

Bien qu'une ordonnance pourrait rendre obligatoire la création des comités d'hygiène et de sécurité, le ministre souhaite que les employeurs et les employés prennent l'initiative d'éta-

[Translation]

before the absence, provided the absence does not exceed 12 weeks, and provided also the employee can produce a medical certificate on return to work. Employees who are absent under these conditions would also be given protection for pension and other benefits without interruption. We are also introducing amendments relating to cases of unjust dismissal. A new provision would give unorganized workers protection from unjust dismissal. Employees who feel they have been dismissed unjustly could complain to an officer designated by the Minister of Labour. If the officer cannot settle a complaint, the employee could ask the complaint to be referred to an adjudicator appointed by the Minister. The adjudicator would have the power to order reinstatement or compensation if he finds the employee was unjustly dismissed.

Let us turn next to the question of payment of wages. There is a new provision to cover regular and prompt payment of wages, including bereavement pay, termination pay, severance pay and equal wages to which the employee is entitled. These provisions are in addition to the present coverage for payment of the minimum wage, overtime pay and vacation pay or holiday pay.

The next batch of amendments refer to Part IV of the Code, which is devoted to the safety of employees.

This is a question of the right to refuse "unsafe" work. A new provision gives an employee the right to refuse work if he or she perceives a condition at his place of work which constitutes an imminent danger to safety or health. In exercising this right, the worker would first report the condition to the employer. The employer must investigate the complaint immediately and in the presence of the employee, a member of the safety committee, and a person authorized by the trade union. If the matter is not settled or corrected, it could be referred to a safety officer. If the safety officer decides that a condition of imminent danger did not exist, the employee would be entitled to appeal to the Canada Labour Relations Board. The Board would either confirm the decision of the safety officer or make an order affecting the operation of a machine or a work process.

As for safety and health committees, a new provision would authorize the Minister of Labour to require the establishment of safety and health committees, with equal representation of management and labour. These committees would have the power of participating with the employer in identifying conditions and situations that may be sources of danger or hazard to employees; to develop programs and procedures for the protection of employees from danger and hazards; to monitor procedures, and to keep records, demand information and be present at investigations.

While health and safety committees could be established by order, the Minister hopes that employers and employees will establish committees on a voluntary basis. Where there is a

[Texte]

blir eux-mêmes ces comités. Quand toutes les parties ont une volonté commune, il y a plus de chances de succès. De fait, le projet de loi autorise le ministre à mettre sur pied des programmes pour encourager l'établissement volontaire de comités d'hygiène et de sécurité et à fournir des services consultatifs à tout comité qui en fera la demande.

Non seulement nous établirons des comités, mais nous assurerons aussi la protection des travailleurs lorsqu'ils refuseront de travailler pour des motifs de sécurité. Le Code stipulera que l'employeur qui prend des mesures disciplinaires contre un employé qui refuse de travailler pour des motifs de sécurité commet un délit. Se rend de même coupable d'un délit, l'employeur qui refuse de fournir l'information demandée par un comité d'hygiène et de sécurité.

La dernière série de modifications, qui en regroupe à peu près 30, vise la Partie V du Code canadien du travail, celle qui traite des relations industrielles. Si vous me le permettez, je ne présenterai pas chacune des modifications, mais je vous dirai plutôt quels sont les objectifs qu'elles veulent atteindre.

Premièrement, elles visent à renforcer le régime de la négociation collective pour réduire les tensions entre le patronat et les syndicats; à améliorer le système d'arbitrage des griefs pour éviter les conflits patronaux-syndicaux; à réduire les tensions entre le travailleur, membre d'un syndicat, et les parties à la table de négociation, représentants de l'employeur et des syndicats, pour protéger davantage les droits de chaque employé; elles visent aussi à réduire les conséquences néfastes que le régime des relations de travail pourrait avoir sur la population, en protégeant davantage les intérêts de celle-ci. Finalement, elles visent à améliorer les dispositions de mise en application de la Partie V du Code.

Lorsque le ministre a présenté le projet de loi en Chambre, il a affirmé qu'il était l'embryon d'une charte des droits des travailleurs. Le projet de loi est loin d'être quelque chose de définitif, mais il tient compte d'un nombre respectable de droits et constitue un instrument pour les protéger. Beaucoup de mesures sont conçues pour protéger les travailleurs non syndiqués. Ces derniers constituent le groupe le plus important de travailleurs et, dans le contexte économique actuel, ils ont besoin d'être pris en considération et protégés.

En ce qui a trait aux organisations syndicales et patronales, les modifications, comme je l'ai déjà souligné, vont le plus loin possible pour essayer de favoriser la consultation et la coopération entre les parties... afin d'améliorer le fonctionnement du régime de relations syndicales-patronales.

Au cours de l'examen que le Comité fera du projet de loi, plusieurs points devront être clarifiés au moyen d'amendements que je vous soumettrai en temps et lieu. Nul doute que les représentants de personnes ou de parties visées par les différentes dispositions du projet de loi présenteront des observations. Nous devons leur accorder une attention très particulière. J'espère, au nom du ministre, et je sais que les dirigeants de syndicats et d'entreprises qui m'ont fait part de leurs observations espèrent aussi, que nous pourrions mener à bien notre travail et que le projet de loi deviendra une loi en vigueur au cours du printemps prochain.

[Traduction]

will, there is a much better chance for success. In fact, the bill authorizes the Minister to undertake programs to encourage the establishment of voluntary safety and health committees, and to provide them with a range of advisory services.

In addition to setting up committees, we will also give workers protection when they refuse to work because of safety considerations. The Code will make it an offence for an employer to take disciplinary action against an employee who refuses to work in "unsafe" conditions, and an offence to fail to supply information requested by a safety and health committee.

The final set of amendments propose a range of changes to Part V of the Canada Labour Code which deals with industrial relations—close to 30 in all. If you do not mind, therefore, I will not itemize each and every one of them. Basically, these are the objectives of the amendments.

First, to reinforce the collective bargaining system in order to reduce tensions between labour and management; to improve the grievance arbitration system in order to reduce tensions between employer and employee; to reduce tensions arising out of the relationships between the individual employee-union member and the bargaining parties (employer and unions) by increasing the protection of the rights of the individual; and to reduce the impact of the adversarial nature of the labour relations system upon the public by affording greater protection of the public interest. Finally, to improve the administration of Part V of the Code.

At the introduction of the Bill, the Minister said that it represented the nucleus of a charter of workers' rights, by no means a complete one, but definitely one that would enshrine a respectable and valuable number of rights and protective devices. Many of these safeguards have, as you are aware, particular relevance to unorganized workers—a majority group which, in the existing economic scenario, demands continuing consideration and protection.

With regard to the institutions of labour and management, the amendments do, as I have previously emphasized, represent a solid attempt to enhance consultation and co-operation between the parties... to improve the operation of our labour-management relations system.

During the course of the committee's consideration of the bill, several points will have to be clarified by way of amendments which I shall ask you to consider. No doubt, there will be representations from persons or parties affected by various provisions of the bill. We shall want to give their proposals the fullest consideration. It is my hope—and I know it is the hope both of leaders of the trade union movement and of the business community, who have made representations to me—that we will be able to conclude our work on the bill and see it go into force as soon as possible during the Spring.

[Text]

Madame la présidente, j'ai le plaisir de vous présenter plusieurs fonctionnaires du ministère qui sont là pour répondre à toute question au sujet des modifications concernant le Code canadien du travail. Comme M. Fraser l'a souligné, le ministre étant absent, il est retenu justement pour un problème de relations de travail en Colombie-Britannique, nous espérons que nous pourrions répondre ce soir à toutes vos questions et que le ministre se fera un devoir d'être présent mardi prochain et de répondre à des questions encore beaucoup plus précises si le Comité le juge nécessaire.

Si vous me le permettez, madame la présidente, je voudrais vous présenter à ma droite, M. Tom Eberlee, le sous-ministre; voici M. Laframboise, sous-ministre adjoint de la recherche et de l'élaboration des programmes. Je voudrais vous présenter aussi M. C. R. Scott, président, Groupe spécial de la coordination. Ces personnes, madame la présidente, sont à votre disposition. And you have Mr. R. D. Clarke, Director, Conditions of Work Branch; Mr. Guy de Merlis, Director of Mediation and Conciliation Service; and Mr. Jim Dorsey, Co-Chairman of the Canada Labour Relations Board, on my right. Thank you, Madam.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Olivier. Now, if I might remind Committee members, the sub-committee suggested that fifteen minutes be allotted to lead speakers of each party and thereafter ten minutes for subsequent questioners. Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you very much, Madam Chairman. I think that perhaps I should begin by stating, as I said in the House when this bill was up before second reading, that we were anxious that it be brought to committee but we said at that time that the provisions ought to be looked at carefully. The purpose of our enquiries this evening and in the ensuing meetings of the Committee will be to ask certain questions which we feel it is incumbent upon the government to answer.

First of all, in these changes that are being proposed, what is the reason for the change; what is the malady or problem that it is attempted by the legislation to correct; thirdly, what will the effect of these amendments have in terms of practical terms on those who have to live with them, and lastly but not to be taken lightly, to what degree will these amendments move the federal labour code away from or in line with or out of kilter with, depending on what the realities are, the other 10 labour codes we have in the country, in each of the provinces? With your permission, Madam Chairman, I would like to comment on that last factor first.

• 2040

We believe it is very important that when amendments are made, changes are made, in the federal labour code, all members of the House, members of all parties, be aware that these amendments are signals, in a sense, to the provinces. There are those, of course, who might react over-sensitively to that comment and say the federal government ought not ever to give a signal to the provinces. I am not for a moment suggesting that it is the role of the federal government to intrude within the jurisdictions of the provinces. But given the reality that the federal government has jurisdiction over

[Translation]

Madam Chairman, I have the pleasure of introducing several department officials who are here to answer your questions on amendments to the Canadian Labour Code. As Mr. Fraser pointed out, the Minister is dealing with the labour relations problem in British Columbia and could not be here, but we hope that we will be able to answer your questions this evening and that the Minister will be here on Tuesday to answer more specific questions if the Committee feels it is necessary.

If you will allow me, Madam Chairman, I will introduce to you Mr. Tom Eberlee, Deputy Minister, on my right, and Mr. Laframboise, Assistant Deputy Minister of Research and Program Development. I would also like to introduce Mr. C. R. Scott, Chairman of the Special Co-ordination Group. They are in your hands, Madam Chairman. Vous avez également M. R. D. Clarke, directeur, Direction des conditions de travail; M. Guy de Merlis, directeur du Service de négociation et de conciliation; et M. Jim Dorsey, coprésident du Conseil canadien des relations de travail, à ma droite. Merci, madame.

Le vice-président: Merci, monsieur Olivier. Je rappelle aux membres du Comité que le comité de direction a proposé que 15 minutes soient accordées au représentant principal de chaque parti et 10 minutes à tous les autres qui veulent poser des questions. Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci beaucoup, madame la présidente. Je devrais peut-être commencer par répéter ce que j'ai dit à la Chambre au moment de la deuxième lecture du bill, à savoir que nous étions impatients de voir le bill renvoyé au Comité, mais que ses dispositions devaient être soigneusement étudiées. Nous voulons, ce soir et au cours des prochaines réunions du Comité, poser certaines questions auxquelles, à notre avis, le gouvernement devrait absolument répondre.

Tout d'abord, pourquoi ces amendements doivent-ils être apportés; et quel problème le bill vise-t-il à régler; et quel sera l'effet réel de ces amendements sur ceux qu'ils toucheront et, quatrième, ce qui est non moins important, dans quelle mesure les amendements rendront-ils le Code fédéral du travail plus ou moins conforme, selon la conjoncture, au Code du travail de chacune des dix provinces? Avec votre permission, madame la présidente, j'aimerais commencer par ce dernier facteur.

Il est très important, lorsque des amendements sont apportés au Code du travail fédéral, que tous les députés, les membres de tous les partis, sachent que ces amendements sont, dans un certain sens, des signaux pour les provinces. Ce commentaire pourrait donner lieu à des réactions excessives de la part de ceux qui disent que le gouvernement fédéral ne devrait jamais donner de signal aux provinces. Je ne veux pas dire que c'est le rôle du gouvernement fédéral de s'ingérer dans la compétence des provinces. Toutefois, comme environ 10 p. 100 de la population active du Canada relève du gouvernement fédéral,

[Texte]

approximately 10 per cent of the work force of Canada, amendments to the federal code are looked upon with very great significance by both labour and management, and by provincial governments across the country.

We intend to be extraordinarily careful throughout these hearings to raise any issues and to ask the appropriate questions which deal with the degree to which the federal code is either moving into line with provincial labour codes or perhaps moving out of line with provincial labour codes. I say that not because I think the federal government has any obligation to not necessarily move ahead or to change, but because the labour-management situation in Canada is an incredibly complex one. Management-labour relations are carried on under 11 different codes at least.

Perhaps I should put it this way. We are a very legalistic system so far as our labour laws are concerned, and we want to be absolutely sure before these committee meetings end and before the bill leaves committee that all these considerations are taken into account and that the proposals contained in this bill are in fact consistent with harmony throughout the labour-management situation in Canada, keeping in mind, of course, that that extends far beyond just the federal jurisdiction.

I say that, Madam Chairman, not in a pejorative sense, but I think it is appropriate to say to members of the Committee and to you, Mr. Olivier, the Parliamentary Assistant to the Minister, and to you, Madam Chairman, and to members of the department, that we feel we have an obligation to ask a number of questions in this regard and that we hope that nobody will take these questions amiss or think we are unduly trying to delay or to hold up the bill. But given the fact that labour-management relations ought to be of utmost importance to all Canadians of good will, we want to be careful. I think it is our obligation as an Opposition to ensure that we are being careful, and as a consequence we shall have extensive questions to ask.

Having said that, I would like to ask a general question to begin with. Mr. Olivier, I am sure that if you will appropriately call upon the very able Deputy Minister, Mr. Eberlee, and his assistants and we would be very pleased to hear their remarks on this also.

• 2045

The first question is a general one. To what degree has the federal Department, the Minister, discussed these amendments with their provincial counterparts and, if these discussions have taken place, what has been the general reaction of the various provincial Ministers of Labour and labour departments to the amendments and to the general direction these amendments lead? I know that is a general question but I think it is probably the place to start?

Mr. Olivier: Mr. Eberlee handles that but I want to say to you before, that the . . . certains ministres que j'ai rencontrés au niveau provincial trouvent qu'on leur a volé leurs idées. En fin de compte, les objectifs généraux qui sont à l'intérieur de cela consistent en ce qu'on essaie de donner un minimum aux employés qui ne sont pas syndiqués. Cela, c'est la nature des modifications que l'on apporte à la partie III. Dans la partie

[Traduction]

les amendements apportés au Code du travail fédéral sont considérés très importants par les parties patronale et syndicale et par les gouvernements provinciaux du pays.

Durant ces audiences, nous avons l'intention d'étudier avec le plus grand soin la mesure dans laquelle le Code fédéral emboîte le pas aux Codes du travail provinciaux, ou s'en éloigne. Je ne dis pas cela parce que je pense que le gouvernement fédéral est obligé de progresser ou de changer, mais parce que la situation patronale-syndicale au Canada est incroyablement complexe. Les relations employeurs-employés relèvent d'au moins 11 codes différents.

Je devrais peut-être m'exprimer d'une autre façon. Le domaine du travail est régi par des lois, et avant que les audiences ne prennent fin et que le projet de loi ne quitte le Comité, nous voulons être absolument certains qu'on a tenu compte de tous les aspects et que les propositions contenues dans le projet de loi correspondent à la situation globale au Canada, sans oublier que le domaine du travail est loin de ne relever que du gouvernement fédéral.

Je ne dis pas cela d'une façon péjorative, mais j'estime approprié de dire aux membres du Comité, à vous, monsieur Olivier, assistant parlementaire du ministre, et à vous, madame la présidente, ainsi qu'aux membres du ministère, que nous nous estimons tenus de poser un certain nombre de questions à cet égard, et nous espérons que personne ne les prendra en mauvaise part, croyant que nous essayons de temporiser. Comme les relations patronales-syndicales devraient revêtir une importance primordiale pour tous les Canadiens de bonne volonté, nous voulons faire preuve de prudence. En tant qu'opposition, nous sommes obligés d'assurer qu'on fera preuve de prudence, et c'est pourquoi nous aurons de nombreuses questions à poser.

Cela dit, j'aimerais commencer par une question d'ordre général. Monsieur Olivier, si vous voulez demander au très compétent sous-ministre, M. Eberlee, et à ses assistants, de nous donner leurs commentaires, nous serons très heureux de les entendre.

Ma première question est d'ordre général: le ministère fédéral a-t-il discuté de ces amendements avec ses homologues provinciaux et, dans l'affirmative, quelle a été la réaction générale des divers ministres du travail provinciaux aux amendements et à leur orientation générale? Je sais que c'est une question très générale, mais il faut probablement commencer par là.

M. Olivier: M. Eberlee s'occupe de cette question, mais je voudrais tout d'abord vous dire que . . . Some of the ministers I have met at the provincial level feel that we have stolen their ideas. In the end, the general objective of these amendments is to guarantee a minimum for unorganized labour. That is in essence what we are trying to do in Part III. In Part IV, we try to improve the worker's participation in areas such as health

[Text]

IV, on essaie de permettre une plus grande participation des travailleurs aux questions touchant la santé et la sécurité. Dans la partie V, et je réponds là d'une façon très générale, on tente d'abolir les causes de tensions inutiles rattachées au processus de l'accréditation et de la négociation collective dans le secteur qui se trouve sous la juridiction du gouvernement fédéral. En gros, c'est là à peu près les principes généraux des modifications qu'on apporte. Si M. Eberlee veut ajouter quelque chose au sujet de la consultation, je pense qu'il pourra répondre facilement à vos questions.

Mr. Thomas M. Eberlee (Deputy Minister, Labour Canada): Madam Chairman, there has been a fair bit of consultation with the provinces. In, I guess, September 1976, we spent a day with each provincial Deputy Minister and his colleagues and we ran through what at that point were the 14-point proposals and in fair detail we covered the amendments to Parts III, IV and V of the Code. For example, we wanted to discuss with our British Columbia colleagues the operation of the first agreement arbitration scheme which has been in their legislation for two or three years; with the Saskatchewan people, the operation of the joint safety and health committee scheme which I think they pioneered; and with Nova Scotia, for example, the operation of their system of protecting persons against unjust dismissal. These are a few examples of the kinds of things that we dealt with. And then over the period of time the Minister had a meeting with his colleagues in February 1977 and we had other meetings with the provincial labour departments where these things came up.

I would say that nobody urged us not to advise that this package of things should be done. We certainly did not encounter any, shall I say, opposition while we were going through that process of consultation.

Mr. Fraser: Thank you, very much, Mr. Eberlee. I wonder if I could be a little bit more specific. Perhaps I can ask—and perhaps I could put it bluntly because we get nowhere by hesitating about facing the realities—in those aspects of this legislation which move into the nontrade union aspects of labour, are there similar provisions in any provincial legislation at the present time?

Mr. Eberlee: Yes; yes; roughly similar.

Mr. Fraser: You would be referring to basic safety standards, Workmen's Compensation Board aspects and basic minimum pieces of legislation that support the rights of workers not to be exploited by an employer?

Mr. Eberlee: Yes; yes; right. We would perhaps even say that we talked to the Ontario Government about the right of an employee to refuse to work in a situation of imminent danger and lo and behold, they legislated it a few months later so maybe we interact.

Mr. Fraser: You see, sir, I do not . . .

Mr. Eberlee: There is a great deal of interaction.

Mr. Fraser: I do not know whether you left that idea behind you or you brought it back.

Mr. Eberlee: No; it was not one that I had at that time.

[Translation]

and safety. In part V, I am answering in a very general manner, we try to eliminate these sources of unnecessary tension due to the process of accreditation and collective bargaining under federal jurisdiction. Those are the general principles underlying the amendments to the Code. If Mr. Eberlee wants to add something about the consultation, I think he will be able to answer your questions.

M. Thomas M. Eberlee (sous-ministre, Travail Canada): Madame la présidente, il y a eu pas mal de consultation avec les provinces. En septembre 1976, je crois, nous avons consacré une journée à chacun des sous-ministres provinciaux et leurs collègues afin d'étudier les 14 propositions présentées à ce stade, ainsi que les amendements aux parties III, IV et V du Code. Par exemple, nous voulions discuter avec nos collègues de la Colombie-Britannique le processus d'arbitrage de premier accord prévu dans leurs lois depuis deux ou trois ans; avec nos collègues de la Saskatchewan, nous voulions discuter du comité mixte de la sécurité et de la santé, qu'ils ont été, je crois, les premiers à constituer; et avec la Nouvelle-Écosse, nous voulions parler de la protection qu'elle offre contre des congédiements injustes. Ce sont quelques-uns des sujets que nous avons traités. Par la suite, le ministre a eu une réunion avec ses collègues en février 1977, et nous avons eu d'autres rencontres avec les ministres du travail provinciaux lorsque de telles questions survenaient.

Personne ne nous a dit de ne pas leur conseiller d'adopter ces propositions. Nous n'avons certainement pas rencontré d'opposition durant l'étape des consultations.

M. Fraser: Merci beaucoup, monsieur Eberlee. J'aimerais être plus précis. Je devrais peut-être le dire en toute franchise—parce que nous ne progresserons pas si nous n'acceptons pas la réalité—y a-t-il dans les lois provinciales actuelles des dispositions semblables à celles que nous proposons à l'égard des employés non syndiqués?

M. Eberlee: Oui, à peu près semblables.

M. Fraser: Vous vous reportez à des normes de sécurité fondamentales, des aspects relevant de la Commission des accidents du travail, et des lois fondamentales pour empêcher l'exploitation des travailleurs par les employeurs?

M. Eberlee: C'est exact. Nous pouvons peut-être même dire que nous avons discuté avec le gouvernement de l'Ontario du droit de l'employé de refuser de travailler en cas de danger imminent, et que ce gouvernement a adopté une loi à ce sujet quelques mois plus tard. On peut donc dire qu'il y a interaction.

M. Fraser: Vous voyez, je ne crois pas . . .

M. Eberlee: Il y a beaucoup d'interaction.

M. Fraser: Je ne sais pas si c'est vous qui avez avancé cette idée ou si vous ne l'avez pas plutôt ramenée avec vous.

M. Eberlee: Non, cette idée ne m'était pas venue à ce moment-là.

[Texte]

Mr. Forrestall: No, but you do not say when do you?

Mr. Fraser: Put quite simple, there has been the suggestion from very dedicated labour leaders—at least quietly if not too openly—that moving into the unorganized work force, in effect weakens the ability of the trade union movement to organize those particular workers. Now it has been suggested—and there are some fears—that to the degree that the government legislates in the unorganized area beyond certain basics, in fact it works against the hope of the trade union movement to increase the number of organized workers in this country. I am wondering if I could have some comment on that. Have you run into that opposition? Has this been discussed, especially with provincial departments of labour? Has it been discussed, for instance, with representatives of labour whether in the CLC or outside the CLC?

Mr. Eberlee: Oh, I do not think that has come up in our discussions with the provinces. That issue has been referred to in discussions with the CLC although, I think in fairness to the CLC, it would be better if they expressed that point of view if, indeed, they wish to express it. But I think one would argue that however much the bill may propose certain advances in the area of labour standards and occupational safety and health provisions, they are still basic standards and they really are of the same character and kind as the labour standards that have always existed.

I do not think that over the years the fact that minimum wages were established or that basic hours of work were established, or that child labour was prohibited, or anything else, has ever served to prevent the unions from being attractive to people who would be organized by them, and if I may express an opinion here, I very much doubt that there would be anything in this bill that would in any way, shape, or form, take away a basic motivation for people to join unions.

But more than that, there is a variety of reasons why unions are not organized in certain sectors; it is a fact of life. It seems to us that people in those sectors have to be protected, have to receive certain basic forms of protection, and that even if that argument could be proved, which I doubt, we would still be remiss if not . . .

Mr. Fraser: Yes. I wonder if I could just interrupt here so that it shows on the record. It is not an argument I am necessarily making.

Mr. Eberlee: I appreciate that.

Mr. Fraser: It is an issue which has been raised to me.

Mr. Eberlee: We are arguing it hypothetically versus someone else who may raise it or may not raise it, as the case may be.

• 2055

Mr. Fraser: Perhaps one last question, Madam Chairman, and I recognize that my time is up for the moment.

This is in terms of the provisions in this bill which now affects only the unorganized worker, the non-union worker. I think, if I understand the bill correctly, these do not apply

[Traduction]

M. Forrestall: Non, mais quand vous en avez, vous n'en parlez pas?

M. Fraser: Certains dirigeants syndicaux ont dit estimer, du moins en privé, si ce n'est en public, qu'en adoptant des lois à l'égard des travailleurs non syndiqués, on nuit à leur syndicalisation. Donc, on craint que le gouvernement, en légiférant dans ce domaine, n'empêche le mouvement syndical de prendre de l'expansion dans notre pays. J'aimerais connaître vos observations là-dessus. Avez-vous fait face à ce genre d'opposition? En a-t-on discuté, surtout avec les ministères du Travail des provinces? De plus, en a-t-on discuté avec des représentants des travailleurs, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du CTC?

M. Eberlee: Je ne crois pas qu'on en ait discuté avec les provinces. Cette question a été soulevée lors de nos discussions avec le CTC, bien qu'il vaudrait mieux que celui-ci exprime son opinion à ce sujet. Cependant, quelle que soit la teneur des dispositions du bill à l'égard des normes du travail, de la santé et de la sécurité des travailleurs, il s'agit quand même de normes fondamentales semblables à celles qui ont toujours existé.

Même si l'on a, au cours des années, établi un salaire minimum ou des horaires de travail de base, ou si l'on a interdit le travail des enfants, cela n'a jamais été fait au détriment du mouvement syndical. Personnellement, je crois qu'aucune disposition de ce bill ne peut avoir pour effet de rendre moins attrayant le mouvement syndical pour ceux qui veulent s'y joindre.

De plus, l'absence de syndicalisme dans certains secteurs provient de diverses raisons; c'est une réalité de la vie. Il nous semble que les travailleurs de ces secteurs doivent quand même être protégés, et que même s'il y avait lieu d'invoquer cet argument, ce dont je doute fort, nous serions quand même tenus de . . .

M. Fraser: Oui. Permettez-moi de vous interrompre, pour apporter une correction. Ce n'est pas nécessairement une position que je défends.

M. Eberlee: Je comprends.

M. Fraser: C'est un point que l'on m'a signalé.

M. Eberlee: Nous en discutons hypothétiquement, au cas où quelqu'un soulèverait cette question.

M. Fraser: Je sais que mon temps est écoulé, madame la présidente, mais j'aimerais poser une dernière question.

Ma question porte sur les dispositions du bill visant uniquement le travailleur non syndiqué. Si je comprends bien, ces dispositions ne s'appliquent pas aux travailleurs assujettis à des

[Text]

where collective agreements are in effect. They may apply indirectly.

Mr. Eberlee: They would apply if the collective agreement did not have provisions as good as those laid out here.

Mr. Fraser: If the collective agreement was silent upon those issues or otherwise.

The Vice-Chairman: Mr. Fraser, I must interrupt you because your time is up. I would be very happy to put your name down for the second round.

Mr. Fraser: Just let me complete my thought and leave it with you. We will come back to it. I do want to ask if there has been any comparison done between the various provincial codes or other laws in terms of these basic standards for unorganized labour, and if they have been related to the provisions that are now being proposed under the federal legislation. I am wondering if it would be possible, Madam Chairman, with your indulgence, to be able to present to us, perhaps in written form, a rough outline of just where the standards are now equalized, or if they are exceeded or where they are still lacking.

Mr. Eberlee: You are speaking vis-à-vis provincial legislation.

Mr. Fraser: Yes I am, sir, and I think that would be helpful to all members of the Committee.

Mr. Eberlee: We could certainly provide that kind of a spread sheet.

Mr. Fraser: Thank you very much, sir.

The Vice-Chairman: Thank you Mr. Fraser and Mr. Eberlee.

Mr. Olivier: I wonder if we could get some answer to the main question.

Il serait extrêmement difficile de comprendre qu'une centrale ouvrière... Nous avons eu des discussions avec plusieurs centrales ouvrières au Canada, je m'en souviens, et certaines émettent des réserves parce qu'on impose des conditions minimales. Mais le but visé par une centrale c'est de venir en aide à des travailleurs qui en ont besoin. Et si nous, nous pouvons par une formule quelconque aider des travailleurs de certaines industries où il n'y a qu'un ou deux employés qui ne pourront probablement jamais être syndiqués et avoir l'aide d'une centrale ouvrière, c'est notre but à travers ce Bill. Je pense qu'on ne nuit pas aux centrales ouvrières. Au contraire, on les aide à augmenter le *standing*, à améliorer leur façon de concevoir leur travail; et je pense comme le sous-ministre l'a dit qu'ils n'ont jamais été contre le salaire minimum. Alors je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas aider les travailleurs non syndiqués à avoir des conditions minimales de travail, qui en fin de compte aideront cette catégorie de gens. Avec les meilleurs mécanismes qui soient ou le meilleur Code canadien du travail qui soit, on ne pourra jamais rendre une unité de négociation de cette taille viable. Et c'est dans cet esprit-là que l'on pose des conditions minimums.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Olivier. Mr. Orlikow, 15 minutes, please.

[Translation]

conventions collectives. Elles peuvent s'appliquer indirectement.

M. Eberlee: Elles s'appliqueraient si les dispositions de la convention collective en question étaient moins avantageuses.

M. Fraser: Si la convention collective omet certaines de ces questions, ou autrement.

Le vice-président: Monsieur Fraser, je me dois de vous interrompre, parce que votre temps est écoulé. J'accepte volontiers d'inscrire votre nom au second tour.

M. Fraser: Permettez-moi seulement de compléter ma pensée. Nous y reviendrons. Je voudrais savoir si on a comparé les dispositions de ce bill aux codes provinciaux ou aux autres lois ayant trait aux travailleurs non syndiqués. Serait-il possible, madame la présidente, qu'on nous dise, peut-être par écrit, quelles normes sont uniformes, lesquelles ont été dépassées ou manquent encore.

M. Eberlee: Vous parlez d'une comparaison avec les lois provinciales.

M. Fraser: Oui, et je crois que ce serait utile à tous les membres du Comité.

M. Eberlee: Nous pourrions certainement vous fournir un aperçu de ce genre.

M. Fraser: Merci beaucoup, monsieur.

Le vice-président: Merci, monsieur Fraser et monsieur Eberlee.

M. Olivier: Pourrait-on obtenir des réponses à une question fondamentale?

It would be very difficult to understand why a labour union... We have had discussions with several labour unions in Canada and some have made reservations because we are imposing minimum requirements. But the aim of a union is to help the workers who need it. With this bill, we could help workers employed in sectors where they will probably never be able to get organized and be helped by a labour union. I think that we are not going against labour unions. On the contrary, we enable them to increase their standing, to improve their efficiency. Moreover, I think, as the Deputy Minister said, that they never opposed minimum wage. So, I do not see why we could not give unorganized workers minimum standards, which are finally in their best interests. Even if we had the best mechanisms and the best Canadian Labour Code, such a small negotiation unit could never survive. That is why we want to establish minimum requirements.

Le vice-président: Merci, monsieur Olivier. Monsieur Orlikow, quinze minutes.

[Texte]

Mr. Orlikow: Madam Chairman, to me the most important part of this bill is because it is the new part. It is a field in which we in this country, either at the federal or provincial levels, have so little experience that it seems to me it is going to be the most difficult in terms of making sure that the legislation accomplishes what it purports to set out, and even more difficult to enforce the legislation. I am referring, of course, to the safety and health sections, beginning with Clause 82 of this bill.

I am going to devote nearly all my time to questions to Mr. Eberlee because I think there is so much we do not know, even though we have the bill in front of us.

Up till now, Madam Chairman, management has jealously guarded its right to manage its own operations. Management has resented any intrusion by workers, by unions or indeed by governments which challenge and question the actual operation of their plants; whether it be the operation of the machines, the heating of the plant, the ventilation, a host of conditions over which employers have insisted they have the right to decide what the standard is, what is proper. Now, these sections are new and it is important that we be very clear when we finish with this bill, when we pass this bill, whether in fact the legislation gives legal protection to workers which is achievable rather than just a part of the statutes which will gather dust on shelves; secondly, whether in fact the government has the staff to enforce and monitor the law. It seems to me, Madam Chairman—and I do not say this in a critical way—that it is going to be difficult at best to enforce these sections of the act for unionized workers, and I think it is going to be almost impossible for non-union workers.

• 2100

I was glad to hear Mr. Eberlee say that the department has had consultations with the provincial departments. He will not be surprised, therefore, if I base the questions I ask to a large extent on the submission made by the Ontario Federation of Labour to the Standing Committee of the Ontario Legislature which dealt with their bill on the same subject, their Bill 70. Of course they approved of the objectives of that bill but they had a very large number of very serious questions; for example, if we start with the refusal of workers to work if there is imminent danger. Clause 82.1(1)(a) says:

(a) the use or operation of a machine, device or thing would constitute an imminent danger to the safety or health of himself or another employee, or

and (b) says:

... that person may refuse to use or operate the machine, device or thing ...

and so on. I would like to ask Mr. Eberlee what happens at that point. Let us take a mine where the workers have felt, and we now have evidence that there was radiation danger and the worker says, "I am not going to work". What happens at that point? What is the procedure?

Mr. Eberlee: Under the terms of 82.1, he reports to the employer that this situation exists, that he has reasonable

[Traduction]

M. Orlikow: Madame la présidente, pour moi, les nouvelles dispositions sont les dispositions les plus importantes de ce bill. C'est un domaine où nous avons tellement peu d'expérience, que ce soit le gouvernement fédéral ou ceux des provinces, qu'il sera très difficile d'atteindre l'objectif visé, et encore plus difficile d'appliquer ces dispositions. Je parle, bien entendu, des articles portant sur la sécurité et l'hygiène, à partir de l'article 82 du bill.

Je vais consacrer tout mon temps à poser des questions à M. Eberlee, parce que nous ignorons encore beaucoup de choses, même si nous avons le bill entre les mains.

Jusqu'à maintenant, madame la présidente, le patronat a jalousement préservé son droit de gérer ses propres activités. La direction n'a pas apprécié les intrusions des travailleurs, des syndicats, ou même des gouvernements qui remettent en question l'exploitation de ses usines, que ce soit le fonctionnement des machines, le chauffage de l'usine, la ventilation, et une foule de circonstances pour lesquelles les employeurs ont insisté sur leur droit de décider quelles étaient les normes et ce qui convenait. Ces articles sont nouveaux et il est important de définir clairement, lorsque nous aurons terminé l'étude du bill et que nous l'adopterons, si la loi donne réellement une protection juridique aux travailleurs, et que ce ne seront pas simplement des textes législatifs qui dormiront sur les tablettes. Deuxièmement, il faudrait déterminer si le gouvernement a le personnel voulu pour appliquer et contrôler la loi. J'ai l'impression, madame la présidente, et je ne dis pas ça pour critiquer, qu'il sera, au mieux, difficile d'appliquer ces articles de la loi pour les travailleurs syndiqués, et presque impossible pour les non syndiqués.

J'ai été heureux d'entendre M. Eberlee dire que le ministère a consulté les provinces. Il ne sera donc pas surpris que je fonde en grande partie mes questions sur le mémoire qu'a présenté la Fédération du travail de l'Ontario au comité permanent de l'Assemblée législative ontarienne au sujet de leur bill, sur le même sujet, le Bill 70. La Fédération approuvait les objectifs du bill, mais se posait un grand nombre de questions sérieuses: à commencer, par exemple, par le refus des travailleurs de travailler s'il y a danger imminent. L'article 82.1(1)(a) stipule que:

a) l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose constituerait un danger imminent pour sa propre sécurité ou santé ou pour celle d'un autre employé, ou

et l'alinéa b) stipule:

... peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine, le dispositif ou la chose ...

et le reste. Je voudrais demander à M. Eberlee ce qui arrive à ce point. Prenons le cas d'une mine où les travailleurs ont cru qu'il y avait danger—et nous avons maintenant des preuves qu'il y avait irradiation—si le travailleur déclare: «Je ne vais pas travailler.» qu'arrive-t-il? Quelle est la procédure?

M. Eberlee: En vertu de l'article 82.1, il fait rapport à l'employeur de la situation qui existe, s'il a vraiment des motifs

[Text]

cause to believe that a situation of imminent danger exists. Now, I will be paraphrasing here and maybe my use of language will not always be as precise as the court might demand, so I ask to be excused if my use of language is not totally precise. Then the employer is to investigate, and you will see in subsection (3) that certain persons are present when that investigation takes place—union representatives . . .

Mr. Fraser: I wonder if we could have the page.

Mr. Eberlee: I am sorry. It is page 17.

Mr. Fraser: Thank you.

Mr. Eberlee: A trade union representative may be present, or a health and safety committee representative. Then where there is a dispute between the individual and the employee, the employer presumably gets in touch with the department, and a safety officer under subsection (5) goes and investigates.

• 2105

The safety officer makes a decision on the spot. We believe we will have sufficient personnel to handle this thing, and sufficient personnel to do an investigation within a very short period of time—within 24 hours. The safety officer makes his decision and the individual . . .

Mr. Orlikow: Pardon me; who is the safety officer?

Mr. Eberlee: The safety officer will be either a direct employee of the department or, in some cases, a provincial safety officer who is operating under contract with the Department of Labour. Our safety inspection work is done in most provinces under contracts that we have with provincial labour departments and Workmen's Compensation Boards and other authorities. So it will depend on the location, it will depend on the industry, it will depend on the type of situation. It may be either one of our men or a provincial man.

When the safety officer decides that the situation is not one of imminent danger, the employee returns to work. But he does have a right of appeal to the Canada Labour Relations Board, which appeal would be made immediately and heard immediately by one member of that board. We are assured that those appeals can be heard expeditiously.

So that would be the general framework.

Mr. Orlikow: Madam Chairman, through you to Mr. Eberlee, what happens on the day that the employee says, this machine is not safe or this situation is not safe, and he reports it to the employer? If the employer disagrees, does he go back to work until the safety officer comes?

Mr. Eberlee: No, he has the right to remain away from that situation until the safety officer has ruled one way or the other on the thing.

Mr. Orlikow: He has the right to refuse to work. I presume, when the safety officer has made a ruling, and if he rules that the worker was correct, the worker would be paid for the period that he refused to work.

[Translation]

raisonnables de croire qu'une situation de danger imminent existe. Je vais paraphraser; je ne serai peut-être pas aussi précis que les tribunaux pourraient l'exiger, et je vous demande de m'excuser si mes paroles ne sont pas tout à fait précises. L'employeur doit faire enquête, et vous verrez au paragraphe (3) que certaines personnes sont présentes lorsqu'il y a enquête—des représentants du syndicat . . .

Mr. Fraser: Pouvez-vous nous dire à quelle page vous vous référez?

M. Eberlee: Excusez-moi; à la page 17.

M. Fraser: Merci.

M. Eberlee: Un représentant syndical doit être présent, ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité. Lorsqu'il y a contestation entre cette personne et l'employé, l'employeur communique probablement avec le ministère, et l'agent de sécurité mentionné au paragraphe (5) fait enquête.

L'agent de sécurité prend une décision sur place. Nous croyons que nous aurons suffisamment de personnel pour s'en occuper et faire enquête dans un très court délai, dans les 24 heures. L'agent de sécurité prend sa décision et l'intéressé . . .

M. Orlikow: Excusez-moi, qui est l'agent de sécurité?

M. Eberlee: Ce sera soit un employé du ministère ou, dans certains cas, un agent de sécurité provincial qui travaille à contrat pour le ministère du Travail. Notre travail d'inspection de la sécurité se fait dans la plupart des provinces en vertu de contrats conclus avec les ministères du Travail provinciaux, les Commissions des accidents du travail et d'autres organismes. Cela dépendra de l'endroit, de l'industrie et de la situation. Ce peut être un de nos hommes ou un agent provincial.

Lorsque l'agent de sécurité déclare que la situation n'est pas vraiment grave, l'employé doit retourner au travail. Toutefois, il a droit d'appel auprès de la Commission des relations du travail du Canada. L'appel doit être fait immédiatement et entendu sans délai par un des membres de la Commission. On nous garantit que ces appels peuvent être entendus de façon très expéditive.

Voilà donc le cadre dans lequel nous travaillons.

M. Orlikow: Madame la présidente, je voudrais demander à M. Eberlee ce qui arrive le jour où l'employé déclare que la machine où une situation n'est pas sûre et qu'il en fait rapport à l'employeur? Si ce dernier n'est pas d'accord l'employé doit-il retourner au travail jusqu'à l'arrivée de l'agent de sécurité?

M. Eberlee: Non, il a le droit de se tenir l'écart jusqu'à ce que l'agent de sécurité ait décidé dans un sens ou dans l'autre.

M. Orlikow: Il a le droit de refuser de travailler. Je suppose que lorsque l'agent de sécurité a pris une décision, s'il donne raison au travailleur, celui-ci sera rémunéré pour la période pendant laquelle il a refusé de travailler.

[Texte]

Mr. Eberlee: Certainly the act will not permit any penalty, any reprisal, on the part of the employer.

Mr. Orlikow: But it comes to how long it may take. If the safety officer judges that the worker's fear or complaint was not justified and that indeed it is safe, it would have been safe, then I presume the worker would lose the pay for the time that he did not work.

Mr. Eberlee: Not if the worker was acting in response to a reasonable cause to believe the situation was not safe. The term "reasonable cause" in Clause 1, plus the other provisions of the clause, will protect the worker against any form of reprisal whether he was right or wrong. But reasonable cause would exclude some frivolous situation where, in the final analysis, presumably the board rules that the man ought to have known it was not a situation of imminent danger.

Mr. Orlikow: What if the danger is not the machine, the device or the thing, but is in fact part of the whole environment of the work place? What rights has the worker then?

Mr. Eberlee: That, of course, poses this problem: that the situation may have been in existence for quite some time, the worker may have worked in that situation for quite some time. But the act does not really permit an ongoing pre-existent situation excusing a sudden cessation of work. Hopefully that situation will have been dealt with long before by inspectors, by directives from the department. As I say, the section does not authorize somebody to decide suddenly while he has been in a situation or been using a machine that it is now unsafe. It does not contemplate that sudden change of mind.

• 2110

Mr. Orlikow: I am concerned, Mr. Eberlee, about whether the department or the department with the provincial departments have the staff to do this on the relatively simple things, things that the law has supposedly guaranteed for generations, like the right to belong to a union. I do not have to tell you. I am sure you know much better than I do that where the employer—the banks, for example. We have a situation in Manitoba right now where a union applied for certification of one branch and it took so long to get the certification that apparently the company was able to persuade or pressure, whatever word one wants to use, the people to withdraw from the union. That is an appeal, and even where that does not happen, where a case goes to the board, it takes weeks and months.

How is the department going to staff this kind of situation, and how long would it take for cases where there is a difference of opinion, which I am sure will occur many times, to deal with the case?

Mr. Eberlee: We believe that we will have sufficient staff. At the outside we can call upon roughly 1,250 safety inspectors. One hundred and fifty of those are our own. The others are provincial employees covered by contract, so we think we will be not in too bad a position to administer this thing.

[Traduction]

M. Eberlee: Certainement, la loi ne prévoit ni amende, ni de représailles de la part de l'employeur.

M. Orlikow: Il s'agit de savoir combien de temps cela peut prendre. Si l'agent de sécurité décide que les craintes ou la plainte du travailleur n'étaient pas justifiées, qu'en fait il n'y a pas danger et que la situation est sûre, je suppose que le travailleur perdrait son salaire pour les jours non travaillés.

M. Eberlee: Non, pas si le travailleur avait des motifs raisonnables de croire que la situation n'était pas sûre. Les mots: « motifs raisonnables » au paragraphe (1), de l'article 82 en plus des autres dispositions de cet article protègent le travailleur contre tout forme de représailles, qu'il ait eu raison ou non. Mais des motifs raisonnables excluent toute situation frivole et, en dernière analyse, c'est probablement la Commission qui décidera si le travailleur aurait dû savoir qu'il ne s'agissait pas d'un cas de danger imminent.

M. Orlikow: Qu'arrive-t-il si ce n'est pas la machine, le dispositif ou une chose qui présentent un danger, mais une partie du milieu de travail? Quels sont les droits du travailleur?

M. Eberlee: Évidemment cela pose un problème si la situation existe depuis un certain temps, et que l'employé a travaillé dans cet environnement pendant une certaine période. Mais la loi ne permet pas vraiment un arrêt soudain de travail pour une situation qui dure déjà depuis quelque temps. Souhaitons que la situation sera réglée bien avant cela par les inspecteurs et par les directives du ministère. Je le répète, l'article n'autorise personne à décider tout d'un coup alors qu'il était dans cette situation, ou qu'il a utilisé une machine, que maintenant c'est dangereux. On n'envisage pas de changement d'idée soudain.

M. Orlikow: Ce qui m'inquiète, monsieur Eberlee, c'est de savoir si le ministère, seul ou en collaboration avec les ministères provinciaux, possède le personnel nécessaire pour s'occuper de ces questions relativement simples, que la loi nous a supposément garanti pendant des générations, comme le droit d'appartenir à un syndicat. Je n'ai pas besoin de vous le dire, vous savez mieux que moi que certains employeurs... les banques, par exemple... Au Manitoba nous avons un cas présentement où un syndicat a fait une demande d'accréditation pour une succursale et l'accréditation a pris tellement de temps qu'apparemment la compagnie a pu persuader ou forcer, quel que soit le temps que l'on veuille employer, les employés à se retirer du syndicat. La cause est en appel, et même lorsque cela n'arrive pas, lorsqu'un cas va devant la Commission, cela prend des semaines ou des mois.

Comment le ministère va-t-il régler ce genre de situation? Combien de temps faudra-t-il pour traiter ces cas où il y a divergence d'opinions et je suis sûr qu'il y en aura beaucoup.

M. Eberlee: Nous croyons que nous aurons suffisamment de personnel. À l'extérieur nous disposons d'environ 1,250 inspecteurs de sécurité. Sur ce nombre, nous en avons 150. Les autres sont des fonctionnaires provinciaux, des contractuels,

[Text]

The question of the number of cases under this new section comes up. We were interested that under Ontario's Bill 139, the number of cases was quite small, and we have been told that in the last five years in Saskatchewan, for instance, there have been only ten cases.

This section has to be taken in conjunction with the other section on joint safety and health committees. We believe the establishment of joint safety and health committees on a compulsory basis is going to take a great deal of pressure off the inspection system. It is going to de-bureaucratize the inspection system, if I can use that term.

Mr. Orlikow: Where is the clause that makes the appointment of these safety and health committees mandatory?

Mr. Eberlee: This is on page 21, proposed section 84.1, where the Minister is empowered to require or authorize any employer to establish or cause to be established a safety and health committee.

Mr. Orlikow: As I read it, the Minister may, from time to time. It does not say shall. The Minister may not choose to order the establishment of these committees in many cases.

Mr. Eberlee: It is conceivable that in some industries the nature of the industries, the hazard situation and so forth, would make it unnecessary for the Minister to require a committee to be established. So this section has been written on this basis, that the Minister may specify. But as I say, we see those committees as playing a very important and significant role in cleaning up the occupational safety and health situation in places of work, and taken together with Section 82.1 they will, we think, create a much stronger régime than has existed here before.

• 2115

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Orlikow. Your time has expired.

I now have on my list Mr. Forrestall, Mr. Dinsdale, Mr. Oberle, in that order. Ten minutes each, please.

Mr. Forrestall.

Mr. Forrestall: Madam Chairman, my questions are, I think, four in number, and I hope I will be equally brief with regard to them.

First, bearing in mind the thrust of the total bill—and because this is a political question, Madam Chairman, I direct it to the parliamentary secretary—why do the amendments in front of us not deal with members of the Canadian Armed Forces, employees of the federal government, such as those who are employed with External Affairs and who may be out of Canada, members of the Department of Industry, Trade and Commerce who are not within Canada, and, of course, members of the Royal Canadian Mounted Police, our own House of Commons staff, employees of the Governor General's staff? I think there are probably one or two other categories that I have overlooked.

[Translation]

donc nous croyons que nous serons assez bien en mesure d'administrer cette loi.

Cela soulève la question du nombre de cas relevant de ce nouvel article. Nous avons été fort intéressés d'apprendre que sous le bill 139 de l'Ontario le nombre de cas était minime, et on nous a dit qu'en Saskatchewan par exemple, au cours des cinq dernières années il n'y avait eu que 10 cas.

Il faut tenir compte de l'ensemble de la situation et des autres articles relatifs au comité mixte de la sécurité et de la santé. Nous croyons que la création obligatoire de comités mixtes de sécurité et de santé va alléger de beaucoup le fardeau du système d'inspection. Cela va débureaucratiser le système d'inspection, si je puis dire.

M. Orlikow: Quel article rend obligatoire la création de ces comités de sécurité et de santé?

M. Eberlee: C'est à la page 21, l'article proposé 84.1, où le ministre a le pouvoir d'exiger ou d'autoriser tout employeur à créer ou à organiser la création d'un comité de sécurité et de santé.

M. Orlikow: Si j'ai bien lu, le ministre peut le faire, de temps à autre. On ne dit pas que le ministre doit. Le ministre peut décider de ne pas ordonner la mise sur pied de ces comités dans beaucoup de cas.

M. Eberlee: Il est possible que dans certaines industries, compte tenu de la nature de l'industrie, le danger de la situation et ainsi de suite, il serait inutile que le ministre exige la mise sur pied d'un comité. C'est pourquoi l'article est libellé de cette façon, le ministre peut préciser cela. Je le répète, nous voyons ces comités jouer un rôle important dans l'amélioration en matière de sécurité et de santé au travail, et pris conjonctivement avec l'article 82.1, nous croyons créer ainsi un régime beaucoup plus fort qu'il y avait auparavant.

Le vice-président: Merci, monsieur Orlikow. Votre temps est écoulé.

J'ai maintenant sur ma liste MM. Forrestall, Dinsdale et Oberle, dans cet ordre. Dix minutes chacun, s'il vous plaît.

Monsieur Forrestall.

M. Forrestall: Madame la présidente, j'ai quatre questions, et j'espère être également bref avec les quatre.

D'abord, madame la présidente, compte tenu de l'orientation générale du bill et du fait que c'est une question politique, je pose la question au secrétaire parlementaire: Pourquoi les amendements proposés ne touchent-ils pas les membres des Forces armées canadiennes, les employés du gouvernement fédéral, comme ceux travaillant aux Affaires extérieures et pouvant être à l'étranger, aux membres du ministère de l'Industrie et du Commerce qui ne sont pas au Canada et, bien sûr, aux membres de la Gendarmerie royale du Canada, aux membres de notre personnel de la Chambre des communes, aux employés du Gouverneur général? J'ai probablement oublié une ou deux autres catégories.

[Texte]

M. Olivier: C'est bien simple, vous avez dans la Fonction publique une loi distincte qui régit les conditions de travail de ces employés. Je pense qu'actuellement, on n'a pas introduit de nouvelles catégories d'individus, et nous croyons fermement que l'application des nouveaux objectifs généraux, des amendements proposés, doivent s'appliquer en partie à ceux à qui ils s'appliquaient auparavant. Nous n'avons pas vu la nécessité d'introduire une nouvelle loi complètement différente de celle-là. Peut-être, au futur, si on adopte assez rapidement cette loi, que cela pourra donner des lignes de conduite à d'autres ministères, lesquelles pourront être présentées à l'intérieur du gouvernement.

En ce sens, on se préoccupe actuellement des employés qui sont régis par le Code canadien du travail et non pas de ceux qui n'y sont pas soumis. C'est dans cet esprit que le gouvernement présente ce projet de loi et ces amendements.

Mr. Forrestall: Madam Chairman, I find it quite unacceptable and, as a matter of fact, quite callous.

Mr. Olivier: Quite what?

Mr. Forrestall: I find it quite callous and inconsiderate, and quite typical of this present administration.

Madam Chairman, my second question has to do with the extension of this. We recognize the validity of the thrust of this bill; we are not questioning that at all. We are just questioning the other things, and I think we have to understand. I am sure the parliamentary secretary is aware of the questions that are in the minds of the employees. I just wonder whether or not, in the consideration of these amendments, any consideration was given by the department under the provisions and requirements for sick leave, for example, to relief for the employee where he is required to do certain things; any relief under, for example, the tax laws.

We have protracted pregnancy, for example, where a doctor might, for very obvious and very particular reasons, require a woman to be absent from the labour force for six, eight, ten months, twelve months of her pregnancy period. Accepting immediately the validity of her right to retain her role in the labour force, would any consideration be given to some relief to the employee under that particular type of situation—tax relief, tax benefit, tax credit, or anything else?

M. Olivier: Non, on n'a jamais envisagé ce côté-là. Comme je voudrais vous le répéter, nous trouvions déjà que les employés n'avaient pas de conditions minimales et c'est un début. En fin de compte nous croyons que c'est un embryon de charte des travailleurs. C'est un début et j'espère que dans l'avenir on ira encore plus loin pour le bien des travailleurs. C'est dans cet esprit-là qu'on présente les amendements au Bill. Et comme je le disais dans ma déclaration je pense qu'il ne faut pas aller trop rapidement pour que nous recevions une sorte de «blocus» continu d'un peu tout le monde... En fin de compte il faut essayé d'y aller d'une façon progressive, graduelle, pour créer une meilleure compréhension entre les employeurs et les employés.

Mr. Forrestall: Madam Chairman, I appreciate and I understand that. I just say do not try to sell it to me on an

[Traduction]

Mr. Olivier: It is quite simple; in the civil service you have another law under which the working conditions of these employees are regulated. Presently, I think we have not introduced any new categories, and we firmly believe that the application of these new general objectives, of the proposed amendments, should, to a certain extent, be applicable to those to whom they were applied for. We did not think it was necessary to table a completely new different bill. Maybe, in the future, if this bill is passed soon enough, it will give a thrust to other departments and that can be done internally.

In that sense, we are presently preoccupied with the employees coming under the Canada Labour Code. It is in that spirit that the government is presenting this bill and these amendments.

M. Forrestall: Madame la présidente, je trouve que c'est tout à fait inacceptable et, en fait, inhumain.

M. Olivier: Très quoi?

M. Forrestall: Je trouve que c'est inhumain et irréfléchi, et tout à fait à la mesure de l'administration actuelle.

Madame la présidente, ma deuxième question porte sur le prolongement de ce bill. Nous comprenons la validité de l'orientation de ce bill, ce n'est pas cela que nous mettons en doute, mais d'autres choses, et je crois que nous devons comprendre cela. Je suis sûr que le secrétaire parlementaire est au courant des questions qui préoccupent les employés. Je me demande, si en étudiant ces amendements, le ministère a tenu compte par exemple des dispositions et des exigences de ces congés de maladie afin d'aider l'employé qui est obligé de faire certaines choses; par exemple, par la loi sur l'impôt.

Il y a des grossesses, par exemple, où le médecin peut exiger pour des raisons très évidentes et très particulières qu'une femme s'absente de son travail pour six, huit, dix, ou même douze mois pour une grossesse. Accepter immédiatement la validité de son droit de conserver son rôle dans la population active, envisagerait-on d'aider cette employée dans une situation de ce genre par un dégrèvement, un bénéfice ou un crédit fiscal ou toute autre chose?

Mr. Olivier: No, we never thought of that aspect. As I said, we have already found that the employees did not even have minimal conditions and this is only a start. We see this as the beginning stage of a workers charter. It is a start and I hope that in the future we will be able to do even more for labour. This is the spirit in which we are tabling amendments to the bill. And as I said in my opening statement, I do not think that we should try to go so quickly that we will continually be "blocked" from all sides. We have to work steadily and gradually to create better understanding between employers and employees.

M. Forrestall: Madame la présidente, je comprends très bien, mais je vous préviens que si vous essayez de faire adopter

[Text]

election platform because I will tear you all to pieces. I think it is cold and it is callous.

I have one further question that I think follows along this same general level. You have indicated a very clear and I think totally acceptable—and I think we are long overdue—on the clause with respect to bereavement leave and certain rights. There is no question about that; I am not arguing that at all. But again I ask you the same question I asked you with respect to all employees, IT and C, Armed Forces, RCMP, External Affairs and so on who may happen to be off shore at our request. And I am not particularly interested in the witness telling me once again, Madam Chairman, that these people are off shore and we have not bothered with this category and that category and the other category. I am just saying that it is simply not enough to take the convenient route and ignore those to whom bereavement is equal in terms of what it costs an individual. Why have we not considered them? Why have we not said a week or 10 days if they are employees of the Government of Canada under bereavement leave. As I understand it, the Canadian Armed Forces military flights operate twice a week and this category of person is quite entitled to the highest priority in terms of movement and could easily within 72 hours at least achieve the object, subject to the requirements of the duties and the responsibilities at any given moment, at least achieve the end of being at home. Why was this not considered?

M. Olivier: Je pense premièrement, comme je l'ai mentionné au début, que ce sont des conditions minimales; et la plupart de ceux que vous avez mentionnés ont déjà des conditions supérieures à ce que nous mentionnons dans le Bill, soit grâce aux conventions collectives, soit à cause de la Loi de la Fonction publique, ou soit pour la GRC, parce que là, les conditions sont de beaucoup supérieures à nos conditions minimales. Alors nous sommes loin de vouloir écarter une catégorie de personnel; au contraire on vient en aide à ceux qui en ont le plus besoin à l'heure actuelle. Nous jugeons qu'il est plus important, actuellement, de venir en aide à ceux qui ne sont pas capables de se protéger compte tenu des structures qui existent, des structures, si vous voulez, syndicales impossibles, puisqu'ils n'ont aucune unité de négociation viable. C'est dans cette mesure-là que l'objectif premier est de venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin. La plupart des catégories que vous avez mentionnées ont déjà des conditions supérieures.

Mr. Forrestall: The greatest number who have need, not those who have the greatest need.

The Vice-Chairman: You have one more moment.

Mr. Forrestall: One more moment. Now, I will end by saying this. I am very pleased that the bill encompasses the phrase "Dominion Day" and I would definitely suggest through you, Madam Chairman, that although I accept these and I am very, very grateful for the Minister having our... I understand why he is not here this evening, I am pleased that the Parliamentary Secretary is able to be with us. I just sometimes wonder why in hell it is that we bother to take the greatest number and then bother later on to pick up the extremities and the odds and ends. It is so Mackenzie King of you, you know; it is so god-damned traditional of you.

[Translation]

le bill pour gagner des voix aux élections, je vais vous tomber dessus à bras raccourcis, et cela ce serait inhumain!

J'ai encore une question à poser dans la même veine. Vous avez inclus une disposition très claire et, à mon avis, tout à fait acceptable—je dirais même trop longtemps attendue—sur les congés de décès et les droits y afférents. Je ne la conteste pas, mais encore une fois je vous pose la même question qui touchait tous les employés du ministère de l'Industrie et du Commerce, des Forces armées, de la Gendarmerie royale, des Affaires extérieures et ainsi de suite, qui se trouvent en mission à l'étranger. Je ne veux pas entendre dire les témoins, madame la présidente, que les personnes en question se trouvent à l'étranger et ne se préoccupent pas de telle catégorie ou de telle autre catégorie. Je vous dis simplement qu'il ne suffit pas de faire ce qu'il y a de plus facile et de négliger des personnes touchées par un décès. Pourquoi ne nous en sommes-nous pas préoccupés? Pourquoi ne pas accorder aux employés du gouvernement du Canada une semaine ou 10 jours pour le décès d'un proche parent? Si je comprends bien, les avions des Forces armées canadiennes partent deux fois par semaine, de sorte que les personnes en question, qui ont certainement droit à une certaine préférence, pourraient facilement, si leurs fonctions et leurs responsabilités le leur permettaient, rentrer chez eux en moins de 72 heures. Pourquoi n'y avons-nous pas pensé?

Mr. Olivier: First of all, as I mentioned earlier, I think that we are discussing minimal conditions; most of the people you referred to work in conditions which are superior to the ones guaranteed in the bill. Thanks to collective agreements, the Public Service Act, or the RCMP; working conditions within these organizations are far superior to our minimal ones. While we do not want to exclude a certain category, we want to help those who need it most at this time. We believe that it is more important at this stage to help those who are not protected by existing institutions because they have no viable negotiating team. It is in this sense that the foremost objective of the bill is to help those who need it the most. Most of the categories you mentioned already enjoy better working conditions.

M. Forrestall: Le plus grand nombre qui en ont besoin, et non pas ceux qui en ont le plus besoin.

Le vice-président: Il vous reste un moment.

M. Forrestall: Encore un moment. Je vais terminer avec le commentaire suivant. Je suis bien content que le bill comprenne les mots «la fête du Dominion» et j'aimerais dire, madame la présidente, que j'accepte certaines de ces mesures, et je suis très reconnaissant envers le ministre d'avoir... je comprends très bien pourquoi elle n'a pas pu être présente ce soir mais je suis content que le Secrétaire parlementaire ait pu venir. Je me demande parfois pourquoi nous nous donnons la peine de prendre le plus grand nombre pour ensuite ramasser les restes. Votre attitude est tout à fait digne de Mackenzie King, vous savez; vous êtes de sacrés traditionnalistes.

[Texte]

• 2125

When the hell are you going to get back into the nineteen-seventies and the nineteen-eighties and recognize that you should do something, should spend the amount of time that Mr. Eberlee and all these gentlemen have spent putting something together? Why in God's name embrace that which will give you 44 per cent of the Gallup poll and ignore those poor people who really, really suffer because you cater to the majority and not everybody. Why is it? I wonder.

The Vice-Chairman: Thank you.

M. Olivier: Vous n'avez qu'à jeter un coup d'œil sur toutes les lois que nous avons adoptées jusqu'à maintenant et vous verrez que notre préoccupation a toujours été les petites gens et ceux qui sont pauvres; et notre but a toujours été d'améliorer leur sort.

Mr. Forrestall: The little people. You have ignored by my count, Madam Chairman, 119,000 Canadians who are little people, who are ordinary people, who are fishermen—grade 10 dropouts like myself. I wonder why.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Forrestall.

Mr. Dinsdale, 10 minutes please.

Mr. Dinsdale: Madam Chairman, looking through the bill, at this stage it would seem that it is attempting to deal with some of the major problems in labour relations which have been causing so much tension in Canada, growing tension I should say, in the recent months and years, and I shall get into that in a moment.

But I am interested to see that the legislation will apply to unorganized workers, and I believe that these constitute the largest segment, about two-thirds, of the labour force; and I am just wondering how compulsory this is going to be, because it is going to be very difficult for certain segments of the unorganized labour force to fit four-square into some of these regulations and prescriptions. And speaking as a Westerner, this applies, I think, with special force to the farming community and the workers who serve the farming community.

I do not think it is possible to organize the farmer who works, at certain times of the year, around the clock. I am speaking of the grain farmer, perhaps, more than the mixed farmer, and when he is putting in his crop, for example, he depends on the services of many people to keep operating, particularly now that farming is mechanized. He has to have instant service. When there is a breakdown in his machinery, he has to have parts immediately, otherwise the whole farming operation is delayed and hung up, and this is one of the great problems in the farm community at the present time.

This, of course, occurs both in spring and in the fall, but in the fall there is another element that appears because if the quotas are open and so forth, you have a great urgency on the part of a farmer to get his grain delivered to the elevator, and if you put elevator operators on an eight-hour day, it is going to be a little bit difficult. Have all these things been taken into consideration with respect to the agricultural industry, the farmers and those who serve the farmers?

[Traduction]

Quand donc réaliserez-vous que nous sommes dans les années 1970 et quand admettez-vous qu'il faut faire quelque chose, et consacrer à la question autant de temps que l'ont fait M. Eberlee et les autres hauts fonctionnaires? Pourquoi voulez-vous séduire 44 p. 100 de l'électorat et négliger les pauvres gens qui sont réellement lésés parce que vous ne vous adressez qu'à la majorité. Pourquoi? Je vous le demande.

Le vice-président: Merci.

Mr. Olivier: You just have to glance over the laws that we have passed so far to find out that we have always been concerned with the little people and the poor people; our objective has always been to improve their conditions.

M. Forrestall: Les petites gens. Madame la présidente, si mes calculs sont exacts, vous avez laissé de côté 119,000 Canadiens qui sont des petites gens, qui sont des pêcheurs, et qui ont abandonné l'école à la 10^e année, comme moi... Je me demande pourquoi vous les avez oubliés.

Le vice-président: Merci monsieur Forrestall.

Monsieur Dinsdale, dix minutes s'il vous plaît.

M. Dinsdale: Madame la présidente, il semble que ce projet de loi vise à résoudre les problèmes les plus graves dans le domaine des relations de travail, problèmes qui ont provoqué une tension qui s'est accrue ces derniers mois et ces dernières années, et je reviendrai là-dessus dans un moment.

Mais, ce qui m'intéresse, c'est que cette loi s'applique aux ouvriers non syndiqués qui constituent je crois la majorité, presque les deux tiers, de l'effectif ouvrier. Comment ce projet de loi pourra-t-il avoir un caractère obligatoire, vu qu'il est très difficile pour certaines catégories d'ouvriers non syndiqués de s'adapter parfaitement à certains règlements et prescriptions. Venant d'une province de l'Ouest, je pense en particulier aux ouvriers agricoles et à ceux qui travaillent pour les agriculteurs.

Je ne pense pas qu'il soit possible pour un agriculteur qui travaille irrégulièrement au cours de l'année de se syndiquer. Je parle du céréaliculteur plutôt que de l'exploitant qui pratique des cultures mixtes. Lorsqu'il doit rentrer sa récolte par exemple, il doit faire appel aux services de nombreux aidants, en particulier depuis la mécanisation de l'agriculture. Il a besoin d'être aidé immédiatement. Lorsqu'une machine tombe en panne, il doit obtenir immédiatement des pièces de rechange sinon, toutes ses activités sont retardées, et c'est là l'un des plus grands problèmes qui se posent actuellement aux agriculteurs.

Cela se reproduit bien sûr à l'automne et au printemps, mais la situation est différente à l'automne car, si les quotas sont ouverts, etc., l'agriculteur doit de toute urgence livrer son grain au silo. La difficulté surgit d'employer de la main-d'œuvre 8 heures par jour dans les silos. Avez-vous tenu compte de tous ces éléments qui concernent l'industrie agricole, les agriculteurs et ceux qui travaillent pour eux?

[Text]

Mr. Eberlee: Madam Chairman, most of the employees who serve the farmers are under provincial jurisdiction, but I imagine you have particular reference to the agents at country elevator points and so on.

Mr. Dinsdale: They are not under provincial jurisdiction. And in the grain industry, they are the largest . . .

Mr. Eberlee: They are under federal jurisdiction.

Mr. Dinsdale: Yes.

• 2130

Mr. Eberlee: The fact of the matter is that with respect to those employees, they have always been covered by the 40-hour week, 8-hour day. Representations were made to us a couple of years ago that this was unrealistic, unenforceable, and the Minister accepted those representations and he appointed an inquiry commission under the Act to investigate and make recommendations. It is possible to change by regulation the application of the 40 and 8 maximums, but it is possible only after an inquiry has been held. Those are the current provisions of Part III of the Code. So Mr. Stewart Gunn was appointed Commissioner and he heard many conflicting arguments, and one of the arguments made to him, actually by both employers and employee representatives, was that they themselves should bargain the answer, that they should work it out. So Mr. Gunn recommended to the Minister that the application of the 40 and 8 be suspended and that the parties should seek to work the thing out themselves. So, the regulation was amended and the 40 and 8 is suspended until August 1 next. In the meantime, the parties have been busy circling around each other and going through the usual ritual dance. Our position is, who better than the parties to determine what is an appropriate set of hours of work? But we find that at least one party is very anxious that we should sort of ram the answer down the other party's throat, and there is a great deal of activity going on. We get letters in the Department. I am sure everybody is getting letters on this. Obviously, the problem is going to have to be resolved; it is going to have to be resolved before August 1, and the best way for it to be resolved would be for the unions, in this case, and the employers to bargain a regime which makes sense and which is not going to interfere with the farmers' operations, and I expect that we will arrive at that hoped-for result fairly quickly. But meanwhile there is a lot, as I say, of circling around going on and ritual dancing.

Mr. Dinsdale: I am interested in Mr. Eberlee's comments because I take it from the speeches the Minister has been making and other statements that have been made on the subject that the desire or the intent of the legislation is to improve the atmosphere of labour relations, to get at chronic problems such as the strike and the adversary system and so forth, but Mr. Eberlee has said that with respect to unorganized workers it is precipitating confrontation and adversarial relationship in an area where it has not existed hitherto. They say where ignorance is bliss, 'tis folly to be wise. And now this legislation comes forward and explicitly spells out the problem that I suppose the farming community are not even aware of,

[Translation]

M. Eberlee: Madame la présidente, la majorité des employés qui travaillent pour les agriculteurs relèvent de la compétence provinciale, mais vous faites peut-être allusion aux ouvriers qui travaillent dans les silos nationaux etc.

M. Dinsdale: Ils ne relèvent pas de la compétence provinciale. Et en ce qui concerne l'industrie céréalière, ils sont le plus grand nombre . . .

M. Eberlee: Ils dépendent de la compétence fédérale.

M. Dinsdale: Oui.

M. Eberlee: La semaine de ces employés comporte 40 heures de travail, soit huit heures par jour. Il y a deux ans, on nous a dit que cela était irréaliste et inapplicable. Le ministre a accepté ces représentations et il a nommé, en conformité de la loi, une commission d'enquête pour étudier la question et faire des recommandations. Il est possible de modifier par règlement les maximums de 40 heures et de 8 heures, mais il faut qu'une enquête soit tenue au préalable. Ce sont là les dispositions actuelles de la Partie III du Code. M. Stewart Gunn a donc été nommé commissaire et il a pris connaissance de nombreux arguments contradictoires. En réalité, des représentants de l'employeur et des employés ont respectivement exprimé l'opinion qu'il leur appartient de négocier la réponse. M. Gunn a donc recommandé au ministre que l'application des 40 heures et des 8 heures soit suspendue et que les parties se mettent à chercher elles-mêmes une solution. Le règlement a donc été modifié et la clause des 40 heures et des 8 heures a été réservée jusqu'au 1^{er} avril. Entre-temps, les parties se sont contentées de tourner en rond, de danser la carmagnole. Nous estimons que les parties en cause sont les mieux placées pour déterminer le nombre d'heures de travail acceptable. Mais une des deux parties semble craindre de nous voir forcer la main à l'autre, ce qui explique l'activité qui est déployée. Le ministère reçoit de nombreuses lettres. Je suis certain que tout le monde reçoit des lettres à ce sujet. Il faudra bien sûr résoudre ce problème avant le 1^{er} août, et l'idéal serait que le syndicat et les employeurs négocient une entente raisonnable, qui ne nuira pas aux activités des agriculteurs. J'espère que nous en arriverons assez vite à un résultat positif. Mais en attendant, on ne fait que tourner en rond.

M. Dinsdale: Les commentaires de M. Eberlee m'intéressent beaucoup car j'ai cru comprendre d'après les discours et les déclarations du ministre à ce sujet, que cette loi visait à améliorer le climat des relations de travail, à s'attaquer au problème chronique comme les grève et les actes hostiles. M. Eberlee a dit qu'à l'endroit des ouvriers non syndiqués, il semble que l'on soit en train de précipiter la confrontation et de créer un esprit d'hostilité dans un secteur où il n'y en avait pas. Qui rien ne sait, rien ne doute, dit-on, et la stupidité devient de la sagesse. Là-dessus intervient ce projet de loi qui décrit explicitement un problème dont les agriculteurs ignorent l'existence. Ce projet de loi doit éventuellement s'appliquer à

[Texte]

and the application is going to be made ultimately to this thing, and I suppose it would include the fishermen, and as Mr. Forrestal has said, in other areas where you cannot have formalized, rigid arbitrarily imposed labour relations. I think you will have to extend that date beyond August. Obviously you say you have a confrontation situation developing between one sector . . .

Mr. Eberlee: Oh, not at all, sir. They have not reached that stage and I do not imagine they will. This is an area covered by collective bargaining. You appreciate that the majority of the country agents are covered by collective bargaining . . .

Mr. Dinsdale: Yes.

Mr. Eberlee: . . . and are bargaining with Saskatchewan Pool and Manitoba Pool, for example, and they want to have a chance to express their view about what their hours of work regime should be, and this opportunity is being provided. But we do not anticipate that this is going to come to a confrontation as such. In fact, bargaining is going forward. They have been meeting this week on the subject.

• 2135

Mr. Dinsdale: In other words, the hand of bureaucracy—what is that word? Debureaucratization?

Mr. Eberlee: Debureaucratization.

Mr. Dinsdale: The heavy hand of bureaucracy as represented in this legislation in the area of unorganized workers as we have been discussing is really not going to be as heavy as it would seem. As I read the specific regulations, common sense is going to be mixed with regulation. If the situation is not resolved in August, then bureaucracy will be debureaucratized and it will be possible to make the adjustments according to the realities of the situation.

Mr. Eberlee: The reality, of course, is that Parliament in its wisdom many years ago passed the Canada Labour Code, Part III, and applied a 40-hour week and an 8-hour day to all these operations. There has been a struggle over many years, through the medium of commissions of inquiry, to set up regimes in the trucking industry and in the shipping industry and on the railroads and so forth that met the particular exigencies of those industries. It has just been a little tougher with this particular group.

Mr. Dinsdale: I would think so. How can you go curling in the winter with regulations like that?

Mr. Eberlee: I think curling is under provincial jurisdiction.

Mr. Dinsdale: Good old horse sense has to be applied. They work long hours and then they relax for long hours.

Mr. Eberlee: That is right.

The Vice-Chairman: Speaking of hours and time, Mr. Dinsdale, yours is up.

[Traduction]

eux, ainsi qu'aux pêcheurs, comme l'a souligné M. Forrestal, et dans des secteurs où il n'est pas possible d'établir arbitrairement des relations de travail officielles et rigides. Je pense que vous devrez reculer la date du 1^{er} août. Nous allons sans doute voir se développer une situation de conflit entre un secteur . . .

M. Eberlee: Pas du tout, monsieur. Ils n'en sont pas là et je ne crois pas que ce soit le cas. Les ouvriers de cette catégorie sont régis par une convention collective. Vous savez sans doute que la majorité des agents nationaux sont régis par une convention collective . . .

M. Dinsdale: Oui.

M. Eberlee: . . . et sont en train de négocier avec le pool de la Saskatchewan et celui du Manitoba. Ils veulent exprimer leurs opinions quant aux heures de travail qu'ils veulent obtenir, et ils en ont l'occasion. Nous ne pensons pas que cela provoquera une confrontation. En fait, les négociations progressent. Ils se sont rencontrés cette semaine pour discuter de ce sujet.

M. Dinsdale: En d'autres mots, la main de la bureaucratie . . . comment appelle-t-on cela? La débureaucratisation?

M. Eberlee: La débureaucratisation.

M. Dinsdale: La bureaucratie maladroite, telle qu'illustrée dans cette loi, dans le domaine des travailleurs non syndiqués, comme nous l'avons montré lors de nos discussions, ne sera pas aussi maladroite qu'il semblait lorsque je lis les règlements précis car cette réglementation s'accompagnera d'une bonne dose de bon sens. Si le problème n'est pas réglé en août, alors on procédera à la débureaucratisation de la bureaucratie et il sera possible de faire des rectifications en tenant compte de la situation réelle.

M. Eberlee: Cette situation réelle, bien entendu, tient au fait, qu'il y a plusieurs années, le Parlement, dans sa grande sagesse, a adopté la partie III du Code canadien du travail, et a mis en vigueur la semaine de 40 heures et la journée de 8 heures pour toutes ces activités. Au cours des années, on s'est battu, par l'intermédiaire de commissions d'enquête pour établir dans l'industrie du camionnage, du transport maritime, des chemins de fer et d'autres encore, des régimes qui se conforment aux exigences particulières de ces domaines d'activités. Cela a tout simplement été un peu plus difficile de le faire dans le cas de ces groupes-là.

M. Dinsdale: Je le pense bien. Comment peut-on faire du curling en hiver lorsqu'il y a des règlements pareils?

M. Eberlee: Je crois que le curling relève des provinces.

M. Dinsdale: Je crois qu'il faut faire preuve de simple bon sens. Ils ont de longues heures de travail et ensuite de longues heures de loisir.

M. Eberlee: C'est juste.

Le vice-président: Au sujet du temps, monsieur Dinsdale, le vôtre est écoulé.

[Text]

Mr. Dinsdale: You are as bad as the legislation, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Dinsdale. Mr. Oberle, for 10 minutes, please.

Mr. Oberle: Thank you. Mr. Dinsdale, probably what this legislation will achieve for us is that the poor and unorganized workers will get their ice in the summer or in the winter, and the rich and organized ones will get their ice in the winter and that will solve the curling problem.

First, Madam Chairman, I would like to ask Mr. Eberlee—I suppose he traces back his ancestry close to where I trace back mine. I wonder where he got the two *e*'s on the end of his name.

Mr. Fraser: Where did you drop the apostrophe between the *O* and the *b*?

Mr. Oberle: Madam Chairman, my questions were actually more of a political nature, and I will take advantage of the presence of the Minister next week to ask some of them. I took at this bill as yet another move to over-regulate and to over-legislate an already over-regulated and over-legislated procedure. I know, of course, what we are trying to achieve, and the standards that are embodied, in the bill, the standards that are embodied in the Labour Code, or previously embodied, were already of the most basic and of the most minimum nature. As a matter of fact, having worked in industry most of my life I hardly think there would be anyone in this country, any employer in this country or any worker in this country, that would put up with anything less because he would just simply not be working in light of other arrangements that can be made.

I am mainly interested in the Minister's statement that was read by the Parliamentary Secretary on page 7, and I would like to address myself to a couple of areas.

All these statements lead me to deduce that there are problems in the labour relations process. We all know that, and it is reinforced here. The bill is designed, it says here:

...to reduce tensions arising out of the relationships between the individual employee-union member and the bargaining parties ...

The employer and the union. That leads me to deduct that there are serious problems that individual employees have, not just with the employer but also with the union and, in addition, with that group that bargains on his behalf. And maybe there is an area where he has not got any access to that whole process or any faith in it for that matter.

And then it says that the bill:

... is designed to reduce the impact of the adversarial nature of the labour relations system ...

What I am getting at is that it seems to me that every time we make changes to legislation like that we are not really attacking the root cause of what the problem in our labour relations process is or causes that are. So I would like to ask

[Translation]

M. Dinsdale: Vous êtes aussi rigide que la loi, madame la présidente.

Le vice-président: Merci, monsieur Dinsdale. Monsieur Oberle, tenez-vous en à 10 minutes, s'il vous plaît.

M. Oberle: Merci. Monsieur Dinsdale, cette loi aura probablement pour résultat de faire en sorte que les travailleurs riches et syndiqués auront la plus grosse part du gâteau et que les travailleurs pauvres et non syndiqués eux, n'auront que les miettes, et c'est comme cela qu'on résoudra le problème du curling.

En premier lieu, madame la vice-présidente, j'aimerais poser une question à M. Eberlee; je suppose que ses ancêtres sont venus d'un pays proche de celui de mes aïeux. Je me demande d'où viennent les deux *e* qui se trouvent à la fin de son nom.

M. Fraser: Quand avez-vous laissé tomber l'apostrophe intercalée entre le *O* et le *b*?

M. Oberle: Madame la vice-présidente, mes questions à moi sont de nature plus politique, et je profiterai de la présence du ministre la semaine prochaine pour en poser quelques-unes. Je considère que ce projet de loi est une autre mesure destinée à surréglementer et surlégiférer dans un domaine où on a déjà exagéré dans ce sens. Bien entendu, je sais que ce que nous tentons de réaliser, c'est que les normes qui sont inscrites dans la loi, les normes qui figurent dans le Code du travail ou qui y figuraient, ne représentent qu'une réglementation de base et le minimum acceptable. Étant donné que j'ai moi-même travaillé dans l'industrie presque toute ma vie, j'ai du mal à penser qu'il existerait quelqu'un en ce pays, n'importe quel employeur ou n'importe quel travailleur de ce pays, qui accepterait moins que cela, parce qu'il serait tout simplement impossible de travailler s'il y avait une autre réglementation.

Je m'intéresse surtout à la déclaration du ministre qui nous a été lue par le secrétaire parlementaire; elle figure à la page 7, et je voudrais maintenant m'attacher à quelques-uns de ces éléments.

Toutes ces déclarations me portent à conclure qu'il existe des difficultés dans les relations de travail. Nous le savons tous, mais ce fait est singulièrement mis en évidence ici. Il est dit ici que le projet de loi est destiné à:

...réduire les tensions suscitées par la relation existant entre l'employé membre d'un syndicat et les parties participant à la négociation collective ...

L'employeur et le syndicat. De cela je déduis que les employés ont des problèmes sérieux non seulement avec l'employeur mais avec le syndicat ainsi qu'avec le groupe qui négocie en leur nom. Peut-être ne peuvent-ils avoir accès à tout ce processus et peut-être de toute façon n'y croient-ils pas.

Dans votre déclaration, vous dites que le projet de loi:

... a pour but de réduire les conséquences néfastes que le système des relations de travail pourrait avoir ...

Il me semble que chaque fois que nous faisons des modifications de ce genre à la loi, nous n'attaquons pas la véritable cause du problème dans le processus des relations de travail. J'aimerais par conséquent demander, soit au secrétaire parle-

[Texte]

either the Parliamentary Secretary or Mr. Eberlee, what long-range objectives are reflected in the changes that we are discussing in this bill or does the government have any long-range objectives? In other words, have you discussed—and my colleague from Vancouver, Mr. Fraser, touched on that—and with the provinces what their long-range objectives are?

Have you, for instance, compared our whole cumbersome system with that of other countries? And do you find any enlightenment there? And have you set yourself any long-range goals to do away with the adversary nature of our system, not to make it easier because an adversary system is never easy on any party; it is always difficult, particularly in the modern context. Are there any long-range objectives that would do away with the adversary process? Are there any long-range objectives that would make it possible for every worker in this country—and I do not buy the statement that Mr. Eberlee made that there are some categories of workers that just simply could not be unionized because examples show us in other parts of the world that every worker should have access to a union even if he is a single employee of a farmer, he should have some place where he could relate his experience with that of another farming unit.

On the other hand, having provided that privilege and right to a person, what about comparing our human rights codes with those of other countries and provide the right for the individual as well to disassociate himself from the process if he indeed feels that there are tensions and that he has not got access to the process as the Minister has said in his paper here?

Do you see what I am getting at? Can you provide me with a source of comfort? I have the feeling that the more we add to this thing, the more we encumber the process and the more we procrastinate in addressing ourselves to the real problems.

M. Olivier: En fin de compte, on tente réellement d'améliorer... la relation entre employeurs et employés. Par exemple, si on regarde les problèmes de la première convention collective, et vous savez qu'on en traite dans ce projet de loi, on s'est aperçu avec le temps que les problèmes majeurs qui apparaissent surviennent toujours, ou pratiquement toujours, à l'occasion de la première convention collective.

Alors, on introduit actuellement dans le Code canadien du travail un mécanisme, non pas destiné à devenir automatique, et c'est très clair dans le bill, mais un mécanisme qui dira ni plus ni moins aux deux parties: «Vous êtes liées après que le syndicat est dûment accrédité par le Conseil canadien des relations de travail. Vous êtes libres de négocier en toute confiance tous les deux plutôt que de voir le ministre, après qu'on aura échellonné dans le temps la conciliation, la médiation ou la médiation spéciale, prendre la décision de demander au Conseil canadien des relations du travail de déterminer la première convention collective».

Selon nous, ce genre de procédé pourra rapprocher les deux parties. Actuellement, certains employeurs et certains syndicats aussi, mais surtout certains employeurs, croient qu'en

[Traduction]

mentaire, soit à M. Eberlee quels sont les objectifs à long terme prévus par ces changements dont nous discutons à l'heure actuelle? Le gouvernement a-t-il des objectifs à long terme? Autrement dit, avez-vous discuté avec les provinces afin de voir quels pourraient être les objectifs à long terme? Mon collègue de Vancouver, M. Fraser, a déjà abordé la question.

Avez-vous par exemple comparé notre système assez lourd avec celui d'autres pays? Cela vous a-t-il permis de mieux comprendre la question? Avez-vous des objectifs à long terme qui permettraient de réduire la nature de confrontation de notre système au lieu simplement d'essayer d'adoucir les choses, ce qui est comme une emplâtre sur une jambe de bois. Un tel système est toujours difficile, particulièrement dans le contexte moderne. Existe-t-il des objectifs à long terme qui supprimeraient ce processus de confrontation et qui permettraient à chaque travailleur du pays d'être syndiqué? A cet égard, je ne suis pas du tout d'accord avec M. Eberlee quand il prétend qu'il serait impossible pour certaines catégories de travailleurs d'être syndiqués; en effet, l'expérience d'autres pays prouve que tout travailleur, même s'il est le seul ouvrier d'un agriculteur, par exemple, devrait avoir la possibilité d'appartenir à un syndicat; il devrait pouvoir discuter de ses expériences de travail avec d'autres personnes faisant le même travail que lui.

D'autre part, après avoir donné ce privilège et ce droit à un ouvrier, il faudrait comparer nos codes des droits de l'homme avec ceux d'autres pays et donner à chaque citoyen le droit de se dissocier de ce processus de syndicalisation s'il estime qu'il existe des tensions et s'il estime qu'il n'a pas accès au processus comme le ministre l'a indiqué dans son document?

Comprenez-vous ce que je veux dire? Pouvez-vous me reconforter à cet égard? J'ai l'impression que plus on ajoute, plus on alourdit le processus, plus il y a du retard à trouver des solutions aux vrais problèmes.

Mr. Olivier: We are only trying to have better relations between employers and employees. For example, as far as problems with the first collective agreement are concerned, it is well known that major problems arose most of the time during the first collective agreement.

Therefore we want to include in the Canada Labour Code a mechanism which is not automatic, and this is very clear in the bill, which makes clear to both parties that they are linked after the union has been duly certified by the Canadian Council on Work Relations. These two parties will be free to negotiate in complete confidence and the Minister after conciliation mediation or special mediation will not have to make the decision to ask the Canadian Council on Labour Relations to determine what the first collective agreement will be.

It seems to us that this new procedure will help the two parties to come together. At the present time certain employers and unions as well, although it is mostly certain

[Text]

négociant pendant des années ils peuvent mettre à genoux un syndicat dûment accrédité par le Conseil des relations de travail et, de cette façon, ne jamais avoir de convention collective. Nous pensons qu'en mettant ce mécanisme en route, cela mettra un peu de pression sur les deux parties, parce que le but visé n'est pas de dire qu'à toutes les premières conventions collectives, cela va rebondir sur le bureau du ministre et que le ministre lui, prendra la décision de remettre cela au Conseil canadien. Au contraire, et je pense que ce qu'on veut tenter de démontrer c'est qu'il serait préférable que les deux parties s'entendent avant que le ministre n'intervienne et ne demande au Conseil d'intervenir.

• 2145

Sinon, nous pensons que cela va améliorer les relations entre employeurs et employés pour ceux qui ont été accrédités.

Dans la première partie, pour les conditions d'emploi minimales, nous croyons que cela va améliorer aussi les relations entre employeurs et employés en améliorant un peu, et je dis bien un peu, le sort des employés qui ne pourront jamais être syndiqués ou avoir une force de négociation versus un employeur assez fort ou assez puissant. Et nous tentons aussi de conserver une espèce d'équilibre entre les gros syndicats et les gros employeurs, sans vouloir être plus favorable à l'un ou à l'autre. Si vous regardez la philosophie qu'il y a derrière cela, les deux parties devront s'entendre avant que, par le mécanisme de la loi, nous intervenions et que nous imposions des sanctions, ou une première convention collective. Ce sont les grands objectifs que nous visons et nous sommes persuadés que nous sommes capables d'améliorer la situation dans le monde ouvrier.

Mr. Oberle: Well, you are speaking around a point I have made. I would like to see us achieve a situation in our labour relations process that would be so hospitable for all parties concerned that there would not be the requirement for the intervention that you are putting in this bill.

In other words, let us say, for argument's sake, that we would make it compulsory for a union that achieves certification in a certain area, in a certain category, may it be the transportation system, and of course you certainly realize that I am talking about an utopian European system, to allow access to the union to every worker that works in that certain industry. Let us talk about the agricultural industry. The union would have to allow access to every person that wants to join that union, you see. On the other hand, that union then would be so powerful that they would be bargaining on behalf of the whole industry with government and with the employer for the best possible conditions in the context of the productivity and the achievements that sector of the industry makes. And on the other hand, taking away the compelling nature of the individuals who have to join the union, you then create a climate, you see, where, as Mr. Eberlee said, the employer and the employee will be deciding what is the most appropriate arrangement for them in respect to labour and working conditions. The employer and the employee will decide among themselves, through their union, how best to handle situations like the grain handlers or the helicopter pilot that really do not

[Translation]

employers, think that if they negotiate for years they can humiliate union duly certified by the Canadian Council on Labour Relations and by doing so prevent the conclusion of a collective agreement. We think that this new mechanism will put some pressure on both parties. The aim is not that at each first collective agreement the Minister will have to make the decision to put everything in the hands of the Canadian Council. On the contrary, we want to demonstrate that it would be better for both parties to agree before the Minister intervenes and before he asks the Council to intervene.

We think this will bring better relations between employers and employees, at least for those who are certified.

As far as minimal working conditions are concerned, we think that this new mechanism will bring in better relations between employers and employees; it will somewhat improve the situation of employees who would never be able to be unionized or have certain negotiating power versus a rather strong employer. We also want to have a certain equilibrium between the big unions and the big employers without favouring one or the other. If you look at the philosophy behind all this you will notice that the two parties will have to agree before the government intervenes and imposes sanctions or a first collective agreement. These are the main objectives which lead us to believe that we are capable to improve the situation for the working class.

M. Oberle: Vous développez un thème que j'ai abordé. J'aimerais que l'on arrive dans les relations de travail à une situation tellement amicale qu'il ne serait plus nécessaire de prévoir l'intervention du gouvernement comme le prévoit ce projet de loi.

En d'autres termes, si l'on prend un exemple, nous obligerions un syndicat qui se voit accrédité dans un certain domaine, comme par exemple le transport, et je parle ici d'une situation utopique du système européen, de permettre à chaque travailleur de ce domaine de se syndiquer. Par exemple, dans le cas de l'industrie agricole, le syndicat permettrait à toutes les personnes qui le désirent de se syndiquer. D'autre part, ce syndicat serait tellement puissant qu'il pourrait négocier pour toute l'industrie avec le gouvernement et avec l'employeur afin d'obtenir les meilleures conditions possibles dans le contexte de la productivité et des réalisations dans ce secteur particulier. D'autre part, si l'on n'oblige plus personne à faire partie d'un syndicat, on crée un climat, comme l'a dit M. Eberle, où l'employeur et l'employé décideront quelle est la meilleure façon de procéder en matière de conditions de travail. L'employeur et l'employé décideront entre eux par l'entremise de leur syndicat de la meilleure façon de régler les situations comme celles des manutentionnaires du grain ou des pilotes d'hélicoptères qui ne relèvent pas du Code du travail. Je viens d'écrire une lettre. Je suppose qu'un des hauts fonctionnaires l'a reçue. L'employeur et l'employé seraient très bien équipés

[Texte]

fit into the Labour Code. I just wrote a letter. I imagine one of the officials with us received it. The employer and the employee would be best equipped to work out that arrangement: the employee with the backup of a big union because that is what it would be, and the employer, knowing that the government eventually would sanction the union's demands, knowing that it is a reasonable request. You see what I am getting at—rather than our legislating this thing, delegislate it, debureaucratize. I like that term; I am going to write it down when I get back up to my office.

• 2150

Mr. Eberlee: I suppose the kind of system that might be an example is the German one or the Austrian one, where the union does bargain for everybody. Not everybody has to belong to the union, but that is the vehicle that establishes the terms and conditions. Of course, here in Canada, in North America, we have grown up with this tradition. It is not something the government has really imposed, but we have grown up with this tradition of plant-by-plant units being established, an exceedingly decentralized system of collective bargaining. We have the most decentralized and democratic system of collective bargaining anywhere in the world, I suppose.

Mr. Oberle: I do not think there is anything democratic about the fact that you have to belong to whatever it is.

Mr. Eberlee: Unions, of course, get exclusive bargaining rights when they are certified under our system.

Mr. Oberle: Oh yes, but after that point.

The Vice-Chairman: For the sake of fairness, I want to point out that you have exceeded your time limit.

Mr. Oberle: Oh, I am sorry.

The Vice-Chairman: However, I do not have any other speakers. I was going to suggest to the members that unless somebody else wants to speak, perhaps we could allow Mr. Oberle to continue his line of questioning.

Mr. Oberle: I do not wish to abuse my time, but maybe I could finish just this one thought.

The Vice-Chairman: All right.

Mr. Oberle: Getting back to my original question, what long-range objectives, if any, are reflected in this bill? Just the fact that we have this fragmented union power in our country—have we accepted that as being with us forever, or is there a more enlightened approach to the whole system, again taking into account the experience of other countries such as Great Britain, such as Germany and Sweden and others? I suppose it is a question that you would rather have the Minister answer.

Mr. Eberlee: It is a big question. The bill itself, of course, is only part of what we have described as our 14-point program. It is only the legislative expression of that program. Certainly Part V, the amendments to the labour relations part of it, are designed to get rid of a lot of rough edges in the system; to get rid of a lot of sources of conflict. As Mr. Olivier said, the first agreement arbitration clause will, in fact, reduce conflict. We

[Traduction]

pour conclure une telle entente, l'employé parce qu'il a derrière lui un syndicat puissant et l'employeur parce qu'il sait que le gouvernement approuverait les demandes syndicales si elles sont raisonnables. Vous voyez où je veux en venir—plutôt que de légiférer, délégitimer, débureaucratiser. J'aime cette expression; je vais l'écrire dès mon retour dans mon bureau.

M. Eberlee: Je suppose que le genre de système qui pourrait être un exemple est l'allemand ou l'autrichien, où le syndicat négocie pour tout le monde. Il n'est pas obligatoire d'être membre du syndicat, mais c'est l'instance qui établit les termes et les conditions. Bien entendu, ici au Canada, en Amérique du Nord, nous avons grandi dans cette tradition. Ce n'est pas vraiment quelque chose que le gouvernement a imposé, mais nous avons grandi dans cette tradition d'unité établie usine par usine, d'un système de négociations collectives décentralisées à l'excès. Je suppose que nous avons le système de négociations collectives le plus décentralisé et le plus démocratique du monde.

M. Oberle: Je ne vois rien de démocratique dans l'obligation d'être membre.

M. Eberlee: Bien entendu, les syndicats obtiennent des droits de négociation exclusifs lorsqu'ils sont accrédités dans notre système.

M. Oberle: Oui, mais après ce point.

Le vice-président: Pour être juste envers vos collègues, je me dois de vous dire que vous avez dépassé votre temps de parole.

M. Oberle: Oh, je m'excuse.

Le vice-président: Cependant, je n'ai personne d'autre sur ma liste. J'allais suggérer aux députés qu'à moins que quelqu'un d'autre ne veuille prendre la parole, nous pourrions peut-être permettre à M. Oberle de poursuivre ses questions.

M. Oberle: Je ne voudrais pas abuser, mais je pourrais peut-être en finir avec cette question.

Le vice-président: Très bien.

M. Oberle: Pour revenir à ma question originale, quels sont les objectifs à long terme, s'il y en a, de ce projet de loi? Le simple fait que nous ayons dans notre pays ce pouvoir syndicaliste fragmenté, acceptons-nous ce fait comme simplement irréversible, ou n'est-il pas possible d'aborder le problème d'une manière plus éclairée, en tenant compte encore une fois de l'expérience d'autres pays comme la Grande-Bretagne, l'Allemagne, la Suède et d'autres? Je suppose que vous préféreriez que ce soit le ministre qui réponde à cette question.

M. Eberlee: C'est une grande question. Le projet de loi lui-même, bien entendu, n'est qu'une partie de ce que nous avons décrit comme étant notre programme en 14 points. Il ne s'agit que de l'expression législative de ce programme. Il est certain que la Partie V, les amendements aux relations de travail, a pour but d'arrondir pas mal d'angles; a pour but d'éliminer de nombreuses sources de conflit. Comme l'a dit M.

[Text]

have had many, many situations where a union has been certified and the employer has resisted.

Mr. Oberle: I know of one.

Mr. Eberlee: We just have a thing that goes on forever, and a community is torn apart sometimes. So it is a thing designed to reduce conflict.

The other provisions, particularly as they will apply to the unorganized, although they would also apply to the organized, will remove from the bargaining table some things that are areas of contention. There is no reason why those things should continue to be areas of contention. But as we look at the bigger picture, of course we have been very anxious to promote the idea of consultation at the macro-level, other forms of employee participation on the plant floor level, and industrial democracy right down through the system. We have non-legislative programs that are operating in those areas or that are directed towards those areas. Of course, it has not been possible to organize a system of consultation at the sort of senior level because of the situation between the unions and management and the government arising from the anti-inflation program.

Taken together, our thrust is towards trying to rationalize the system, recognizing that the system we have is based in large part on what the players themselves want; and who are we to try to force something else down their throats?

Mr. Oberle: I really cannot believe the players in our system, be they postal workers or the postal employers or the taxpayers or the business people, are really happy with the system. I do not know of any sector that would not be much happier if someone came along and offered a sensible solution, some way to normalize the whole procedure.

• 2155

Mr. Eberlee: I find, though, whenever a report is done on the German system or the Austrian system or the English system or the French system, that large elements of our colleagues in both labour and management say, oh, we do not want that; we have the best system here in the country. We have a little confrontation. It is inevitable in a system like this. We have not really arrived at a point of consensus on what is the best thing to replace it. But I think we have to work on it.

The Vice-Chairman: Mr. Fraser, do you want to add something?

Mr. Fraser: Yes, I think, Madam Chairman, if you could bear with me, we could perhaps use some of the minutes that are left.

Coming back to the question of minimum standards and especially in respect to health and safety there cannot be anybody of good will or common sense that is not concerned about this and as someone who used to work in the sawmills and the logging camps in British Columbia when I was younger, I was pretty conscious of the necessity for this sort of thing. But I want to ask Mr. Eberlee how different would federal standards be than those standards established by the

[Translation]

Olivier, l'article de premier accord d'arbitrage réduira la confrontation. Il est très souvent arrivé qu'un syndicat soit accrédité et que l'employeur s'y oppose.

M. Oberle: J'en connais un.

M. Eberlee: La confrontation est permanente, et cela peut parfois détruire une communauté. L'objectif est donc la réduction de ce genre de confrontation.

Les autres dispositions, surtout dans la mesure où elles s'appliqueront aux inorganisés, bien qu'elles s'appliqueront également aux organisés, élimineront des négociations certains sujets de discorde. Il n'y a aucune raison pour qu'ils continuent à l'être. Mais pour ce qui est de l'ensemble du système, bien entendu nous nous sommes efforcés de promouvoir l'idée de consultation au niveau le plus élevé, d'autres formes de participation des employés sur le lieu de travail, et la démocratie industrielle d'un bout à l'autre du système. Nous avons des programmes non législatifs qui fonctionnent dans ces domaines ou qui s'adressent à ces domaines. Bien entendu, il n'a pas été possible d'organiser un système de consultation au niveau supérieur à cause de la situation créée entre les syndicats, la direction et le gouvernement par le programme anti-inflation.

Tout compte fait, notre objectif est une rationalisation du système, tout en reconnaissant que notre système repose en grande partie sur le bon vouloir des participants; et ce n'est pas à nous de leur imposer quoi que ce soit.

M. Oberle: Il m'est pratiquement impossible de croire que ces participants, qu'il s'agisse des employés des Postes ou des employeurs des Postes, ou des contribuables ou des entrepreneurs, soient vraiment contents du système. Je ne connais aucun secteur qui ne serait pas beaucoup plus heureux de se voir présenter une solution logique, un moyen intelligent de normaliser l'ensemble de la procédure.

M. Eberlee: Toutefois, chaque fois qu'on effectue un rapport sur des systèmes allemands, autrichiens, britanniques ou français, un bon nombre de nos collègues, dans les milieux tant syndicaux que patronaux, disent ne pas vouloir de ces systèmes et estimer que notre pays jouit du meilleur système possible. Il y a quelques confrontations. Cela est inévitable dans un système comme celui-ci. Nous ne sommes pas vraiment parvenus à convenir de la meilleure solution. Mais j'estime que nous devons continuer à la chercher.

Le vice-président: Monsieur Fraser, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Fraser: Oui, madame la présidente, si vous le permettez; nous pourrions peut-être utiliser quelques-unes des minutes restantes.

Pour en revenir à la question des normes minimums, notamment en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, aucune personne de bon sens ou de bonne volonté peut négliger cela; en ma qualité d'ancien travailleur des scieries et des camps forestiers de Colombie-Britannique, lors de ma jeunesse, je suis bien conscient de la nécessité de ces mesures. J'aimerais toutefois demander à M. Eberlee dans quelle mesure les normes fédérales sont différentes des normes établies par les

[Texte]

provinces under the safety provisions of the workmen's compensation boards of the provinces?

As a matter of, I think, inordinate common sense, you have indicated that of the thousand-odd safety inspectors, do you call them that, a good many of these are under contract and if one takes the provincial jurisdiction in these matters, how different is the situation between most of the provinces in terms of safety in the workplace and what the federal government is trying to do.

Mr. Eberlee: Basic regulations are very similar.

Mr. Fraser: I understand they are similar because there have been negotiations going on for many years between the provinces and the federal government.

Mr. Eberlee: That is right. We all use the same sources for the standards, Canadian Standards Association or National Fire Prevention Association, whatever, but it is in the area of the two major amendments to the safety part of the code in this bill, namely, the joint safety and health committee matter and the imminent danger provision that there is no standard pattern across the country yet.

I am speaking from memory now, but Ontario, for instance, has the imminent danger, couched slightly differently but it has it. Saskatchewan has the joint safety and health committee.

Perhaps one of my colleagues can give a more complete rundown from memory than I can, but by no means are these two things common across the country, but generally speaking, the other basic standards are.

Mr. Fraser: Okay. We are talking about two things. One is the right of an employee who, assuming that the employee is bona fide and acting with common sense says, no, that is now a dangerous situation and I am not going down into that hole, I am not climbing up on that spar or I am not getting up on that pile of lumber; what happens at present in those provinces where you do not have this specific legislation? I think you mentioned that Ontario is the only one that does have.

• 2200

Mr. R. D. Clarke (Director, Conditions of Work Branch, Department of Labour): Saskatchewan, Manitoba and Alberta.

Mr. Fraser: I think the Alberta legislation was rather recent, sir.

Mr. Eberlee: Yes.

Mr. Fraser: All right. Setting aside that legislation which enunciates and sets down the right of a worker to say no, in my judgment that is dangerous, and then allows the worker not to be disciplined because of that judgment and allows the procedure to be sorted out whereby that can be tested, how different is this from the situation that existed under the Workmen's Compensation Board legislation in provinces before this specific legislation was introduced?

[Traduction]

provinces conformément aux dispositions de sécurité des commissions des accidents du travail des provinces?

Dans un esprit de rare bon sens, vous avez dit que la plupart des quelque 1,000 inspecteurs de sécurité—si c'est ainsi que vous les appelez—sont engagés à contrat. Si l'on examine les dispositions provinciales à cet égard, quelle est la différence entre la situation qui existe dans la plupart des provinces et les propositions du gouvernement fédéral en ce qui concerne la sécurité en milieu d'emploi.

M. Eberlee: Les règlements de base sont fort semblables.

M. Fraser: Si je comprends bien, ils sont semblables parce que des négociations se déroulent depuis des années entre les provinces et le gouvernement fédéral.

M. Eberlee: C'est exact. Nous nous servons tous des mêmes sources pour nos normes, c'est-à-dire l'Association canadienne de normalisation ou l'Association nationale de lutte contre les incendies, et ainsi de suite. C'est toutefois en ce qui concerne les deux principales modifications apportées par ce bill à la partie du code qui traite de la sécurité, c'est-à-dire la question des comités mixtes de la sécurité et de l'hygiène et la disposition visant le danger imminent qu'il n'existe pas encore, dans tout le Canada, des règles semblables.

Je me fie à ma mémoire pour l'instant, mais l'Ontario, par exemple, prend des dispositions pour danger imminent, bien qu'elle les formulent de manière un peu différente. La Saskatchewan dispose des comités mixtes de la sécurité et de l'hygiène.

Un de mes collègues pourrait peut-être vous donner de mémoire, une liste plus exhaustive, mais il est certain que ces deux mesures ne sont pas généralisées dans tout le Canada, bien qu'ordinairement les autres normes de base le soient.

M. Fraser: Très bien. Nous parlons là de deux choses différentes. La première est le droit d'un employé agissant légitimement et logiquement de refuser de travailler vu le danger de la situation, de refuser de descendre dans un trou donné, de grimper sur un certain poteau ou d'escalader une pile de bois; que se produit-il actuellement dans les provinces où il n'existe pas ces lois précises? Je pense que vous avez dit que l'Ontario est la seule qui jouisse de lois de ce genre.

M. R. D. Clarke (Directeur, Conditions de travail, ministère du Travail): La Saskatchewan, le Manitoba et l'Alberta.

M. Fraser: La loi albertaine est plutôt récente.

M. Eberlee: En effet.

M. Fraser: Bon. C'est une loi qui proclame le droit de l'employé de refuser de travailler, et à mon sens c'est risqué, et qui le met à l'abri de mesures disciplinaires pour ce refus, une procédure étant par ailleurs prévue pour éprouver le bien-fondé, de quelle façon diffère-t-elle de ce qui était déjà prévu en vertu des lois sur les accidents de travail dans les provinces?

[Text]

I do not want to speak as an expert, but I know from my own experience of many, many years ago that when you were dealing in areas where you were working in situations without care there could be danger. I have seen of my own experience many occasions when somebody has said look, do not try to move that pile of logs, there is going to be trouble, but there was never any difficulty.

I am not saying that there could not be, and of course that is what we want to protect against. But there has been more than one occasion, certainly in British Columbia, where a union official, or an ordinary worker within a union, has said that is unsafe and has insisted to the foreman that the Workmen's Compensation Board officer be called in. Of course, they have had the authority to say yes, it is unsafe.

What I am getting at here is this: in practice have you found that there is such a problem that you have decided it is essential to legislate, or are you saying that this gives to a worker who may be faced with a potentially hazardous situation more confidence in saying all right now, I do not want to do that because it looks dangerous to me?

Mr. Eberlee: I think there is a theoretical argument for doing this, and you touched on it in your last remarks. The present Act directs an employee not to, in essence, do things or work in a situation which is unsafe so as to endanger himself or endanger other people.

Mr. Fraser: Just for the record, sir, you mentioned the present Act. You are speaking about the Canada labour Code.

Mr. Eberlee: Part IV of the Canada Labour Code, Sections 81, 82 and 83. They really place a duty on the guy. The individual in performing that duty or obeying that injunction puts himself at risk. There is nothing that says he shall not be the subject of a discipline or whatever. So, as I say, the theoretical argument is that this provision gives him a measure of justice which does not exist today.

Of course, there have been instances where people have withdrawn their services as individuals. I am not talking about a concerted strike situation where individuals have withdrawn their services and have been fired. That has happened in both the federal jurisdiction and from time to time it happens in the provincial jurisdiction as well. Of course, in the great majority of cases common sense prevails and people are not dismissed, disciplined or the subject of reprisals. I do not anticipate that this thing will generate huge numbers of cases. Surely it will not.

As I say, the experience with Bill 129 in Ontario, according to reports released by the Ontario Department of Labour, was that a very small number of cases occurred in the year when Bill 139 was operating prior to the current Bill 70 that is being debated.

[Translation]

Je ne me prétends pas expert, mais de par mon expérience qui remonte à bien des années en arrière, je sais qu'il y a bien des situations où, si on ne fait pas attention, il peut y avoir des risques. J'ai souvent vu quelqu'un avertir un groupe d'employés qu'il ne fallait pas déplacer telle ou telle pile de bois, mais il ne se produisait jamais rien.

Je ne veux pas dire qu'il n'y a jamais de danger. C'est justement contre ce danger qu'il faut protéger les employés. Cependant, en Colombie-Britannique, en tout cas, il est arrivé souvent qu'un représentant syndical ou un simple travailleur syndiqué ait prétendu que telle ou telle situation présentait des dangers et ait insisté auprès de son contremaître pour qu'un représentant de la Commission des accidents du travail soit appelé. Et ce dernier a toujours eu le pouvoir de confirmer si oui ou non il y avait danger.

Voici ce à quoi je veux en venir: en pratique le problème s'est-il révélé tel que vous ayez jugé essentiel de présenter une loi, ou avez-vous voulu simplement renforcer la position du travailleur qui pourrait se trouver en danger et avoir à refuser de s'acquitter de sa tâche pour cette raison?

M. Eberlee: La nouvelle loi a un fondement en partie théorique, et vous y avez fait allusion vers la fin de votre intervention. La loi actuelle essentiellement demande à l'employé de ne pas travailler lorsqu'il y a danger, d'éviter de se mettre en danger ou de mettre les autres en danger.

M. Fraser: Permettez. Vous venez de parler de la loi actuelle. Vous voulez dire le Code du travail du Canada.

M. Eberlee: La Partie IV du Code du travail du Canada, les articles 81, 82 et 83. Le fardeau de la preuve incombe à l'employé. L'employé, qu'il accomplisse la tâche en question ou qu'il invoque la loi, assume un risque personnel. Il n'y a rien qui le mette à l'abri de mesures disciplinaires ultérieurement. Donc, en théorie, de nouvelles dispositions lui assurent une plus grande justice.

Évidemment, il y a toujours eu des cas où les employés ont refusé de travailler à titre individuel, je ne parle pas ici de grèves organisées d'avance, et où ils ont été congédiés pour cette raison. Le cas s'est certainement produit sous la juridiction fédérale et il se produit encore de temps en temps sous la juridiction provinciale. Dans la grande majorité des cas cependant, c'est le bon sens qui triomphe, et les employés ne sont sujets ni à des congédiements, ni à des mesures disciplinaires, ni à des représailles. Je ne m'attends pas à ce que ces dispositions que nous présentons suscitent un grand nombre de cas. Au contraire.

Comme je l'ai dit, l'expérience ontarienne avec le Bill 139, selon les rapports publiés par le ministère ontarien du Travail, révèlent qu'il y a eu très peu de cas au cours de l'année où la mesure a été en vigueur, le Bill 70 étant encore débattu.

[Texte]

• 2205

Mr. Fraser: Can I ask this, is there any study that shows the incidence of abuse without this particular piece of legislation?

Mr. Eberlee: We have no study but we have been aware of individual cases that have arisen over the years and this is designed to prevent that sort of thing from occurring again. We have no study, no document that I could bring before you.

Mr. Fraser: But you are not suggesting that there have been a great number of these cases which have been flooding down upon you, which have been the immediate result of suddenly deciding, look, this is absolutely necessary that we pass this legislation?

Mr. Eberlee: There has been no flood of cases, no.

Mr. Orlikow: There would be no legislation to hang the complaints on.

Mr. Eberlee: Well, that is right.

The Vice-Chairman: Mr. Fraser, I wonder if I could suggest that we now give Mr. Orlikow a chance to ask his questions?

Mr. Orlikow: Madam Chairman, how late are we going to sit? We are not going to finish tonight.

The Vice-Chairman: I am in the Committee's hands. How long would you want to . . .

An hon. Member: The usual time is ten o'clock.

Mr. Forrestall: This is an interesting philosophical discussion and perhaps we should go on with it for another two hours.

The Vice-Chairman: If I may, at the time I recognized Mr. Fraser for the second round, Mr. Orlikow indicated that he would have liked to speak. Mr. Fraser spoke for about seven minutes. I would suggest we allow the same amount of time to Mr. Orlikow before we adjourn, if everyone is in agreement?

Mr. Orlikow: Well, Madam Chairman, I am not particularly concerned whether I get my time now. We are not going to finish this stage of the Committee right now, so I suggest we adjourn now.

Mr. Fraser: Madam Chairman, could I just say this, that when we meet at our next meeting, I would be, of course, very prepared to say from our side that Mr. Orlikow could continue on and would not have to feel that he was left out tonight because it happened to get past . . .

Mr. Orlikow: I do not feel that at all, Madam Chairman. If I thought that my ten minutes would finish it, I would say let us go but we still have considerable to do, so I do not see any purpose.

The Vice-Chairman: I would say that this is very good co-operation of Mr. Orlikow. I am most grateful to you. Our next meeting is scheduled for Tuesday the fourteenth at 3.30 p.m. when, hopefully, our Minister of Labour will be present. In the meanwhile I would like to thank the witnesses for appearing tonight and I adjourn the meeting to the call of the Chair.

[Traduction]

M. Fraser: Puis-je vous demander s'il y a eu des études montrant combien il y a eu d'abus sans cette nouvelle mesure législative que vous présentez maintenant?

M. Eberlee: Nous n'avons pas d'étude, mais nous savons qu'il y a eu des cas de ce genre au cours des années et nous avons voulu, par la présente mesure, éviter qu'ils se présentent de nouveau. Mais je le répète, nous n'avons pas d'étude, pas de documentation à vous présenter.

M. Fraser: Vous ne prétendez quand même pas avoir eu tellement de cas de ce genre que vous ayez été obligés de présenter rapidement cette mesure?

M. Eberlee: Nous n'avons pas été inondés de cas, non.

M. Orlikow: Toutefois la loi pour l'instant ne permet pas aux employés de se plaindre.

M. Eberlee: C'est exact.

Le vice-président: Monsieur Fraser, je me demande si nous ne devrions pas maintenant permettre à M. Orlikow de poser ses questions.

M. Orlikow: Madame la présidente, jusqu'à quelle heure devons-nous siéger? Nous n'allons certainement pas en terminer avec le bill ce soir.

Le vice-président: C'est au Comité de décider. Jusqu'à quelle heure voulez-vous . . .

Une voix: L'heure habituelle, 22 heures.

M. Forrestall: La discussion est très intéressante sur le plan des idées. Nous devrions peut-être la poursuivre pendant une coupe d'heures encore.

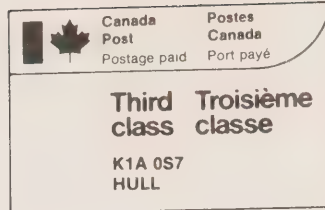
Le vice-président: Quand j'ai cédé la parole à M. Fraser pour un second tour, M. Orlikow m'a indiqué son intention de poser des questions aussi. M. Fraser a eu sept minutes à sa disposition. Je proposerais d'accorder à M. Orlikow le même temps avant de lever la séance. Le Comité est-il d'accord?

M. Orlikow: Je vous avouerai franchement, madame la présidente, que je me soucie fort peu d'avoir mon tour maintenant ou plus tard. Nous n'allons certainement pas en terminer ce soir avec l'étape de l'étude en Comité. Je propose de lever la séance maintenant.

M. Fraser: Je tiens à vous aviser, madame la présidente, que lors de notre prochaine réunion, nous serons certainement disposés, de ce côté-ci de la table, à céder le pas à M. Orlikow. Il doit savoir que ce n'est pas parce que l'heure de clôture . . .

M. Orlikow: Je le sais très bien, madame la présidente. Si je pensais que mon tour serait le dernier, je m'exécuterais certainement, mais il y a encore beaucoup à dire sur le bill et il est inutile d'essayer d'étirer la réunion de ce soir.

Le vice-président: M. Orlikow fait preuve d'une bonne volonté exemplaire. Je lui en suis reconnaissante. La prochaine réunion doit avoir lieu le mardi 14 février à 15 h 30. Le ministre du Travail, nous le souhaitons, sera là. Je remercie les témoins qui ont comparu ce soir. La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESS—TÉMOIN

From the Department of Labour:

Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister.

Du ministère du Travail:

M. T. M. Eberlee, sous-ministre.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, February 14, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mardi 14 février 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-8, An Act to amend
the Canada Labour Code

CONCERNANT:

Bill C-8, Loi modifiant le
Code canadien du travail

APPEARING:

The Honourable John Munro,
Minister of Labour

COMPARAÎT:

L'honorable John Munro,
Ministre du Travail

WITNESSES:

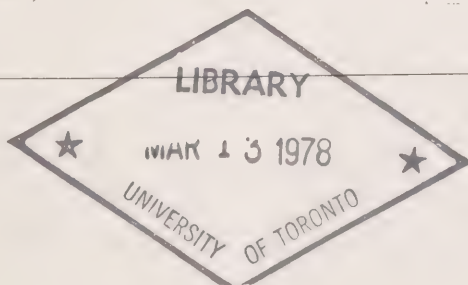
(See back cover)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

| | |
|------------------------------|--------|
| Alexander | Dupont |
| Caccia | Duquet |
| Dinsdale | Fraser |
| Dionne (<i>Kamouraska</i>) | Malone |
| Duclos | McRae |

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

| | |
|---------|-------------|
| Oberle | Rompkey |
| Olivier | Scott |
| Orlikow | Skoreyko |
| Parent | Stollery—20 |

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Tuesday, February 14, 1978:

Mr. McRae replaced Miss Nicholson;

Mr. Stollery replaced Mr. Lee.

Conformément à l'article 65 (4)b) du Règlement

Le mardi 14 février 1978:

M. McRae remplace M^{me} Nicholson;

M. Stollery remplace M. Lee.

MINUTE OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 14, 1978

(3)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 3:41 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*) presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Dinsdale, Dionne (*Kamouraska*), Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Oberle, Olivier, Orlikow and Skoreyko.

Other Members present: Messrs. Ritchie and Rodriguez.

Appearing: The Honourable John Munro, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister; Mr. H. L. Laframboise, Assistant Deputy Minister, Research and Program Development and Mr. R. D. Clarke, Director, Conditions of Work Branch.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code.

On Clause 1

The Minister, with the witnesses, answered questions.

At 5:33 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 14 FÉVRIER 1978

(3)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 41 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) président.

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Dinsdale, Dionne (*Kamouraska*), Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Oberle, Olivier, Orlikow et Skoreyko.

Autres députés présents: MM. Ritchie et Rodriguez.

Comparaît: L'honorable John Munro, ministre du Travail.

Témoins: Du ministère du Travail: M. T. M. Eberlee, sous-ministre; M. H. L. Laframboise, sous-ministre adjoint, Recherche et élaboration des programmes et M. R. D. Clarke, directeur, Conditions de travail.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Article 1.

Le ministre et les témoins répondent aux questions.

A 17 h 33, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, February 14, 1978

• 1540

[Text]

Le président: Puisque nous avons le quorum, nous poursuivons l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, renvoyé au Comité le mercredi 14 décembre 1977.

Il est à noter qu'il y a un changement au calendrier des réunions. Le Congrès du travail du Canada ne pourra pas comparaître le mercredi 22 février 1978 tel qu'indiqué au calendrier des réunions.

Nous attaquons immédiatement l'article 1 du Bill C-8. À la fin de la dernière réunion, M. Orlikow avait demandé la parole.

Notre témoin est le ministre du Travail, l'honorable John Munro. Merci.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, to the Minister through you. Mr. Minister, at the last meeting your Parliamentary Secretary and the Deputy Minister indicated that in preparing for this bill the department had extensive consultations with the provincial departments of labour. I would like to know, Mr. Minister—I am talking now in connection with the sections on health and safety—did the department have consultations with the Canadian Labour Congress or with any of the provincial federations of labour?

Hon. John Munro (Minister of Labour): They certainly did with the provinces and with the CLC. Subject to correction from the officials, I think that we have always regarded it necessary to deal with the central labour body and not go around them to the provincial fed. We count on their keeping the provincial feds advised.

Mr. Orlikow: The reason I ask, Mr. Minister, is that the Province of Ontario is right now discussing in the provincial legislature in committee, a bill very similar to this, which they have entitled Bill 70. The Ontario Federation of Labour has prepared a very detailed critique of the inadequacies of that bill. I wonder, Mr. Minister, have officials of your department had an opportunity to see those critiques?

Mr. Munro: Yes, they have, as far as that bill is concerned but I am certainly informed that the CLC have not been critical of provisions of this bill. In any event they will be here if they change their mind. I just want to make it clear, Mr. Chairman, that I do not think that the Canadian Labour Congress, and for reasons I can fully appreciate looks kindly on our going around them as a national labour body and talking to the feds. They have people on their executive, as the honourable member knows better than I do perhaps, from all across Canada that are active within the provincial feds and are on their executive of thirty and on the officers of the Canadian Labour Congress.

Mr. Orlikow: Well, Mr. Chairman . . .

The Chairman: Mr. Orlikow.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 14 février 1978

[Translation]

The Chairman: Since we have a quorum, we will continue our study of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, which was sent to Committee on Wednesday, December 14, 1977.

Please note that there has been a change in our meeting schedule. The Canada Labour Congress will not be able to appear on Wednesday, February 22, 1978 as indicated on the meeting schedule.

We will go directly to Clause 1 of Bill C-8. At the end of the last meeting, Mr. Orlikow had asked to speak.

Our witness is the Minister of Labour, the Honourable John Munro. Thank you.

M. Orlikow: Monsieur le président, je m'adresse au ministre par votre entremise. Monsieur le ministre, lors de la dernière réunion, votre secrétaire parlementaire et le sous-ministre ont dit qu'en préparant ce projet de loi, le ministère a eu des consultations étendues avec les ministères du Travail provinciaux. J'aimerais savoir, monsieur le ministre,—je parle maintenant des articles sur l'hygiène et la sécurité—si le ministère a consulté le Congrès du travail du Canada, ou d'autres fédérations provinciales du travail?

L'honorable John Munro (ministre du Travail): Ils ont certainement consulté les provinces et le Congrès du travail du Canada. Sauf erreur, et les hauts fonctionnaires me reprendront, je crois que nous avons toujours reconnu la nécessité de traiter avec la centrale syndicale plutôt qu'avec les fédérations provinciales. Nous comptons sur elle pour informer les fédérations provinciales.

M. Orlikow: Je vous pose cette question, monsieur le ministre, parce qu'un comité de l'Assemblée législative de l'Ontario étudie à l'heure actuelle un projet de loi, le Bill 70, qui ressemble beaucoup à notre projet de loi. La Fédération ontarienne du travail a préparé une critique détaillée des lacunes de ce projet de loi. Je me demande, monsieur le ministre, si les hauts fonctionnaires de votre ministère ont eu l'occasion de lire ces critiques.

M. Munro: Oui, ils les ont lues, en ce qui concerne ce projet de loi, mais d'après ce qu'on m'a dit, le Congrès du travail du Canada n'a pas critiqué les clauses de notre projet de loi. De toute façon, ils vont comparaître ici s'ils changent d'avis. Je voudrais souligner, monsieur le président, qu'à mon avis, le Congrès du travail du Canada n'aimerait pas beaucoup,—et je le comprends,—que nous l'ignorions, pour traiter ensuite directement avec les fédérations. Comme l'honorable député le sait peut-être mieux que moi, leur exécutif comprend des membres de tout le Canada qui sont actifs à l'intérieur des fédérations provinciales, qui font partie de leur exécutif de 30 personnes, et qui sont des responsables du Congrès du travail du Canada.

M. Orlikow: Eh bien, monsieur le président . . .

Le président: Monsieur Orlikow.

[Texte]

Mr. Orlikow: Mr. Minister, the reason I raise that is because Bill 70 in Ontario and Bill C-8 are very similar. In fact, they are very often word for word, but in the opinion of the people who have been giving a great deal of study to the Ontario bill, this bill is worse. Let me refer to proposed Section 82.1(1) subclause (b). You start the proposed new section with:

• (1545)

Where a person employed upon or in connection with the operation of any federal work, . . .

At the end, it says:

. . . that person may refuse to use or operate the machine, . . .

But subclause (b), just preceding that, says—and this is the condition:

(b) a condition exists in any place that would constitute an imminent danger to his own safety . . .

Mr. Chairman: the feeling of people who have done a good deal of work in this field is that those two words “imminent danger” put a tremendous amount of responsibility on the individual worker. If the employer does not agree with the worker who feels that he is in imminent danger, the worker not only can but will be disciplined and, indeed, he could be fired. They referred me, Mr. Munro—and I hope the Deputy Minister will listen—to one of the fundamental books on the labour-management relationship, a book by Brown and Beatty on arbitration. On this question, and how it works in arbitration, they say:

The question is not whether the assignment was safe or not, rather whether the employee has reasonable belief that the assignment was safe.

That is instead of—as we say in this bill—“imminent danger”. They feel, Mr. Chairman, and I am inclined to agree with them, that those words “imminent danger” go a long way not only toward destroying the effectiveness of this bill, but a long way toward restricting and reducing the rights that workers now have through their collective bargaining arrangements.

Mr. Munro: Mr. Chairman, let me make it clear to Mr. Orlikow that if that is the effect of this section our intent, as far as the drafting is concerned, has not been carried out. I would point out here that the first four lines:

Where a person employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business has reasonable cause to believe . . .

and that is the employee—that there is imminent danger to his own safety or health, he may refuse to work. He does not have to seek the permission of his employer. I think your words were that the employer must agree first. It does not say that. Carried through the other sections, as I understand it, he refers the matter to his employer who must investigate the matter right away. If they do not come immediately to some agreement, it can immediately be referred to one of our safety officers. If he cannot reconcile the matter, then, as I understand it, he can go right to the Canada Labour Relations Board. No, I am sorry, it is simply a right to refuse work. Is that right, Mr. Eberlee? Wait a minute. If the safety officer

[Traduction]

M. Orlikow: Monsieur le ministre, j'ai mentionné ceci parce que le Bill 70 de l'Ontario et le Bill C-8 se ressemblent beaucoup. En fait, ces deux projets de loi se ressemblent souvent mot pour mot, mais, de l'opinion de personnes qui ont étudié le projet de l'Assemblée législative ontarienne, le projet de loi fédéral serait pire. J'aimerais vous lire l'article 82.1(1) du projet de loi, sous-alinéa b), qui se lit comme suit:

Quiconque, étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, . . .

Et à la fin de cet alinéa:

. . . peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine . . .

Or, le sous-alinéa b) qui précède immédiatement prévoit ce qui suit:

b) qu'il existe, dans un lieu de travail, des circonstances qui constituent un danger imminent pour sa sécurité ou sa santé . . .

Monsieur le président, de l'avis des personnes qui ont étudié à fond cette question, cette expression «danger imminent» place une responsabilité énorme sur les travailleurs. Si l'employeur n'est pas d'accord avec le travailleur pour dire qu'il existe un danger imminent, ce dernier sera non seulement réprimandé, mais il pourra même être renvoyé. On a attiré mon attention, monsieur Munro, et j'espère que le sous-ministre écoutera ceci également, sur un des livres de base concernant les rapports entre le patronat et les ouvriers, livre écrit par Brown et Beatty et qui porte sur l'arbitrage. A cet égard, en matière d'arbitrage, ces deux auteurs s'expriment comme suit:

La question n'est pas de savoir si le travail présente des dangers ou non, mais plutôt si l'employé estime raisonnablement que celui-ci n'en présente pas.

Ces auteurs estiment, et j'aurais tendance à être d'accord avec eux, que cette expression de «danger imminent» contribue en grande mesure à détruire l'efficacité du projet de loi, ainsi qu'à restreindre les droits des ouvriers, droits qui sont prévus à l'heure actuelle dans les conventions collectives.

M. Munro: Monsieur le président, j'aimerais bien préciser à M. Orlikow que si tel est l'effet de cet article, la rédaction n'a certainement pas tenu compte de notre but. J'aimerais souligner que les trois premières lignes de cet article disent ceci:

Quiconque étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, a des motifs raisonnables de croire . . .

et il s'agit bien ici de l'employé . . . de croire qu'il existe un danger imminent pour sa sécurité ou pour sa santé, il peut refuser de travailler. Il n'a pas besoin de demander la permission de son employeur. Je crois en effet que vous avez bien dit que l'employeur doit être d'accord avec lui au préalable. Ce n'est pas ce que prévoit le projet de loi. Si l'on tient compte des autres articles, l'employé soumet alors la question à son employeur, qui doit faire enquête immédiatement. Si les deux ne sont pas d'accord immédiatement, la question peut être alors soumise à un de nos agents de sécurité. Dans le cas où ce dernier ne pourrait en arriver à une solution, l'employé peut alors se pourvoir devant le Conseil canadien des relations du

[Text]

decides that the condition of imminent danger did not exist, then he would be entitled to appeal to the Canada Labour Relations Board.

Mr. Orlikow: A worker appeals, he says that an operation is not safe. The employer does not agree. What happens at that point?

Mr. Munro: Right at that point, we are supposed to have a safety officer—and we are staffing up to respond quickly at all our regional centres—we are supposed to get a safety officer on the job immediately. If the safety officer agrees with the employee, that is the end of the matter unless the employer wants to appeal to the Canada Labour Relations Board. If the safety officer does not agree with the employee, then the employee can appeal to the Canada Labour Relations Board immediately.

• 1550

Mr. Orlikow: But, Mr. Minister, for as long as I can remember—so I am talking about twenty-five years—with all the labour legislation that we have had, both federal and provincial, a common complaint amongst workers has been the length of time it takes to dispose of a grievance. An employer has many means to take time until you make the complaint and until the officer of the department comes. We are talking about money, Mr. Minister, because if a worker does not want to do a job, if he stops the production line, the employer loses money. If he does not stop the production line, if he keeps on working, he may be in danger.

Mr. Munro: Yes, I know.

Mr. Orlikow: The safety officer comes, the employer does not like it, and then you have an appeal to the Canada Labour Relations Board, which is already far behind in its work.

Mr. Munro: Mr. Orlikow, it seems to me reasonable to expect that if an employee wants to exercise his right—and we want him to—, there has to be some safeguard. In my experience of talking to people it hardly ever happens, but if there is frivolous use of the right you must have some safeguard. Somebody has to make the decision about its use. As for the calibre of safety officers we have and will have, to my knowledge they have never exhibited a bias against the employee. They will make the decision and it will satisfy. We hope it will not be necessary for either the employer or the employee to appeal to the Canada Labour Relations Board.

An hon. Member: Oh, for heaven's sake!

Mr. Munro: Depending on the competence of the safety officers we have in the Department of Labour, who possess the confidence of both employer and employee, and particularly of the employee, I think in many cases you will find their adjudication is accepted. You can go through the history of the department; many employees themselves come from the labour movement, so there is a good deal of empathy there.

[Translation]

travail. Pardon, je m'excuse, l'employé a seulement le droit de refuser de travailler. C'est bien juste, n'est-ce pas, Monsieur Oberle? Un instant. Si l'agent de sécurité décide qu'il n'existe pas de danger imminent, alors l'employé aura le droit d'en appeler au Conseil canadien des relations du travail.

M. Orlikow: Un travailleur peut très bien dire que son travail présente des dangers. Si l'employeur n'est pas d'accord, que se passe-t-il?

M. Munro: C'est alors qu'intervient l'agent de sécurité—et nous prévoyons des postes supplémentaires dans tous nos centres régionaux afin d'avoir le nombre d'agents nécessaire—dans ce cas, cet agent de sécurité se rend sur les lieux immédiatement. Si l'agent de sécurité est d'accord avec l'employé, les choses en restent là, à moins que l'employeur ne décide d'en appeler au Conseil canadien des relations du travail. Si, par contre, l'agent de sécurité n'est pas d'accord avec l'employé, celui-ci peut alors faire appel au Conseil immédiatement.

M. Orlikow: Oui, mais pour autant que je me souviens, et j'ai une expérience de plus de 25 ans, en matière de législation ouvrière, qu'elle soit fédérale ou provinciale, les travailleurs se sont toujours plaints du temps qu'il fallait pour régler un grief. L'employeur peut toujours temporiser et il peut se passer pas mal de temps avant que l'agent du ministère n'arrive sur les lieux. En fait, monsieur le ministre, tout ceci est une question d'argent, car si un travailleur ne veut pas faire son travail, s'il arrête la production, l'employeur perd de l'argent. Par contre, s'il n'arrête pas la production, s'il continue à travailler, il se peut très bien que cela pose des dangers pour sa sécurité ou sa santé.

M. Munro: Oui, je le sais.

M. Orlikow: Si, après la visite de l'agent de sécurité, l'employeur n'est pas d'accord avec la décision de ce dernier, il y a toujours une possibilité d'appel au Conseil canadien des relations du travail, qui a déjà pas mal de pain sur la planche comme cela.

M. Munro: Monsieur Orlikow, il me semble raisonnable de penser que si un employé désire exercer son droit, ce qui est notre but, il faut prévoir certaines garanties. S'il est possible d'abuser d'un droit, il faut prévoir des garanties. Il faut savoir qui rendra les décisions, à quels niveaux. En ce qui concerne la compétence des agents de sécurité que nous avons et que nous aurons, je puis vous assurer qu'à ma connaissance, ceux-ci n'ont jamais été défavorables envers les employés. Nous espérons qu'il ne sera pas nécessaire, ni pour l'employeur ni pour l'employé de faire appel au Conseil canadien des relations du travail.

Une voix: Vraiment!

M. Munro: Selon la compétence des agents de sécurité du ministère du Travail, qui jouissent de la confiance à la fois de l'employeur et de l'employé, et particulièrement de ce dernier, dans de nombreux cas, leur décision est acceptée. Vous pouvez passer en revue l'histoire du ministère. De nombreux employés eux-mêmes proviennent du mouvement ouvrier et ils ont, par

[Texte]

But you have to inject somebody into the process to make a quick decision. Because of our staffing, we intend the decision to be made within twenty-four hours.

Mr. Orlików: Mr. Speaker. . .

The Chairman: It is your last question. Ten minutes.

Mr. Orlikow: I did not wish to suggest for a moment that I questioned the competence or the fairness of the safety officer.

Mr. Munro: I know you did not.

Mr. Orlikow: But we have a long history, Mr. Minister, of employers not really wanting to co-operate; a long history in every plant in Canada where doctors, who are associated with the companies, have kept information from the workers in connection with workmen's compensation. We have the business with the uranium mines, where the medical people associated with the companies for years—maybe for generations—knew that there were health dangers and kept them secret from the workers.

Mr. Munro: It is a little frustrating. I do not know whether you have studied, Mr. Orlikow, though presumably you have, other sections in this particular area dealing with health and safety committees. We want the committees set up. We can order programs ourselves in this area. If they are not set up, the Minister can by order require them to be set up. Information has to be supplied to the labour-management committees with regard to safety and if it is not, penalties can be applied to the employer. These committees seem to meet your point to a considerable extent.

Mr. Orlikow: Yes, but the committees are not mandatory.

Mr. Munro: Well, they are.

Mr. Orlikow: You may set them up.

Mr. Munro: Well, we ask that they be set up. You know as well as I do that in labour-management affairs if either one side or the other does not want to co-operate with the committee, they can frustrate it. But they can voluntarily set it up; we hope they do. If they do not, we can make it mandatory.

• 1555

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: Thank you, Mr. Chairman. Through you to the Minister, I wonder, whether I could ask a few questions on your statement, Mr. Minister, which your Parliamentary Secretary read to us the other day. I would start by referring to the hours of work, which I gather will be covered by Clause 6 of the bill. Mr. Minister, I would remind you in this regard that I brought to your attention some time ago some complaints that I personally had received from railway workers who felt that in some cases the ability to average the hours

[Traduction]

conséquent, beaucoup de sympathie pour leurs anciens collègues.

Cependant, il faut prévoir dans tout ce processus un palier où il sera possible de rendre une décision rapide. Étant donné le personnel que nous avons, nous avons prévu que les décisions pourront être rendues dans les vingt-quatre heures.

M. Orlikow: Monsieur. . .

Le président: C'est votre dernière question. Vous avez dix minutes.

M. Orlikow: Je ne veux insinuer en aucune façon que je mettais en doute la compétence ou l'équité des agents de sécurité.

M. Munro: Je le sais.

M. Orlikow: Cependant, nous savons que depuis toujours certains employeurs ne veulent pas vraiment collaborer; nous savons que, dans toutes les usines du Canada, certains médecins, qui travaillent pour la compagnie, ont retenu des informations des travailleurs pour ce qui est de l'indemnisation de ceux-ci. Il y a également la question des mines d'uranium, où les médecins de la compagnie, pendant des années, peut-être des générations, savaient qu'il existait des dangers pour la santé, mais n'ont pas divulgué ceci aux employés.

M. Munro: Je crois que toute cette conversation est un peu frustrante. Je ne sais si vous avez lu tous les autres articles du projet de loi qui traite des comités d'hygiène et de sécurité; je suppose que vous l'avez fait. Nous avons prévu l'établissement de ces comités. Le gouvernement fédéral lui-même peut demander que des programmes soient mis en application et, au cas où il ne le serait pas, le ministre peut, par ordonnance, les exiger. Des renseignements concernant la sécurité doivent être soumis au comité composé de représentants des employeurs et des employés, sinon l'employeur peut se voir pénalisé. Je crois que ces comités répondent à vos préoccupations dans une large mesure.

M. Orlikow: Oui, bien qu'ils ne soient pas obligatoires.

M. Munro: Si.

M. Orlikow: Ils doivent être établis.

M. Munro: Le gouvernement demande qu'ils le soient. Vous savez aussi bien que moi que, dans des questions impliquant les employeurs et les employés, si une des parties ne désire pas collaborer avec le comité, elle peut en empêcher le travail. Nous avons prévu que ces comités seraient établis volontairement. Cependant, s'ils ne le sont pas, nous pourrions rendre leur établissement obligatoire.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Merci, monsieur le président. Pourrais-je poser quelques questions, monsieur le ministre, sur votre déclaration qu'a faite pour vous le secrétaire parlementaire, l'autre jour. Tout d'abord, au sujet de la question de la durée du travail, prévue aux termes de l'article 6 du projet de loi. Je vous rappelle à cet égard que je vous ai fait part il y a quelque temps de plaintes que j'avais reçues personnellement de chemins; ceux-ci se plaignaient du fait que, dans certains cas, on abusait de cette possibilité qui existe de calculer la durée

[Text]

worked was really being abused, inasmuch as some railway workers were working for a tremendous number of hours while others did not have the possibility of even putting in a 40-hour week. Is this the kind of situation where this bill would help in the averaging of hours for railway workers?

Mr. Munro: Yes, it would. And you will notice in the provisions, I can point out, that where there is a collective agreement, and that certainly would apply to railway unions, if they want to get a ministerial permit from the Minister of Labour both the union and the employer have to agree to the averaging.

Mrs. Appolloni: In the same clause, subsection (2)(a) of proposed section 29.1 says:

(2) A permit issued under subsection (1) shall specify

(a) the class of employees to which the permit applies;

Which classes of employees were you thinking of, Mr. Minister?

Mr. Munro: Whatever class of employees that presumably want—and the employer wants—the excess hours to apply through averaging. We put in the permit . . . We do not go in on our own initiative, Mrs. Appolloni, and say, "Would you chaps not like to have a few excess hours over what we permit under the Code?"

Mrs. Appolloni: Yes.

Mr. Munro: A group of employees doing a particular function have to agree with the employer that the very nature of their work makes it only common sense that there be averaging, in which case the employer and employees get together and submit it to me, and my department embodies it in the permit that I sign. So it seems to us that by requiring the employees to agree with the employer there are safeguards against abuse.

Mrs. Appolloni: In this case, if you will remember, concern was also expressed as to the safety of those workers who, after a certain number of hours, would be fatigued, if nothing else.

Mr. Munro: We are assuming in this case that the trade union and employees concerned—we are not being too paternalistic here, we think the unions have the best interests of the employees at heart with regard to fatigue. We assume that they, as well as we, would be carrying out their functions, which in most cases we are satisfied they do, to guard against that when they make the application.

Mrs. Appolloni: The second point, Mr. Minister, refers to, here again, your statement, on page 2:

Protection of pregnant employee.

In the bill it would be referred to on page 9, Clause 20, proposed Section 59.4. Mr. Minister, would this clause in any way help the plight of pregnant airline employees, particularly stewardesses?

[Translation]

moyenne du travail; à leur avis, beaucoup de cheminots travaillaient un très grand nombre d'heures, alors que d'autres n'avaient pas la possibilité de faire une semaine de 40 heures. Le projet de loi apporte-t-il une solution à cet égard?

M. Munro: Oui. Vous remarquerez que le projet de loi prévoit que, dans les cas où il existe une convention collective, ce qui est le cas pour les cheminots, si les employés désirent obtenir un permis du ministre du Travail, il faut que le syndicat et l'employeur soient d'accord pour calculer la durée moyenne du travail.

Mme Appolloni: Dans le même article du projet de loi, qui deviendra l'article 29.1(2)a), on peut lire ce qui suit:

(2) Tout permis délivré en vertu du paragraphe (1) doit spécifier

a) la catégorie d'employés auquel il s'applique;

A quelles catégories d'employés pensez-vous, monsieur le ministre?

M. Munro: A toute catégorie d'employés qui désire, de même que l'employeur, calculer la durée moyenne du travail dans les cas où l'employé a travaillé un nombre excessif d'heures. Nous octroyons un permis . . . Mais nous ne procédons pas de notre propre initiative, madame Appolloni, nous ne disons pas que nous sommes prêts à accorder quelques heures supplémentaires de travail que le Code du travail ne permet pas.

Mme Appolloni: Bien.

M. Munro: Une catégorie d'employés remplissant une certaine fonction doivent être d'accord avec l'employeur que, de par la nature de leur travail, il est tout à fait normal que l'on établisse la moyenne des heures de travail. Dans ce cas, l'employeur et l'employé se mettent d'accord, me soumettent une demande et mon ministère accorde un permis qui porte ma signature. Ainsi donc, il me semble qu'en exigeant que les employés soient d'accord avec leurs employeurs, nous empêchons les abus.

Mme Appolloni: Dans ce cas, si vous vous souvenez bien, on a également parlé de la sécurité de ces travailleurs qui, après un certain nombre d'heures, peuvent éprouver de la fatigue.

M. Munro: Nous présumons, dans ce cas particulier, que le syndicat et les employés travaillent de concert. Nous ne sommes pas trop paternalistes en pensant que les syndicats agissent dans le meilleur intérêt des employés et peuvent évaluer leur degré de fatigue. C'est, après tout, le rôle du syndicat.

Mme Appolloni: Ma deuxième question porte sur votre déclaration, et particulièrement sur le point que vous traitez à la page 2:

Protection des employées enceintes.

L'article correspondant du projet de loi est l'article 20, page 9 du projet de loi, article 59.4 de la loi modifiée. Ce nouvel article améliore-t-il le sort des employées enceintes des compagnies aériennes, et je pense particulièrement aux hôtesses de l'air?

[Texte]

Mr. Munro: Yes, it would. The lawyer here—on that particular matter, we worked together with the union involved to appeal the matter. I guess it went all the way to the Supreme Court, did it not? It got as far as the Provincial Court of Appeal.

We are of the opinion that this does protect the pregnant stewardess. I am satisfied with this, that the decision itself said that pregnancy was not justifiable ground on medical reasons for them not to work. The judgment did carry that type of dicta.

I also found, with regard to the clause of the collective agreement, that with respect to the union that appealed it, they themselves had agreed to an exemption in this particular case with respect to the protection of pregnant employees, and I think they are going to guard themselves against agreeing to something that they may not like in the future.

• 1600

Mrs. Appolloni: In other words, once this bill becomes law, the pregnant stewardesses under federal jurisdiction will have much more protection than they have had before.

Mr. Munro: That would be our hope, yes.

Mrs. Appolloni: My next point, and I regret I cannot be so specific with reference to the bill itself, is about bereavement leave. I have not had time to check with it unfortunately. In your statement you mention that an amendment provides for a maximum of three days bereavement leave where a member of an employee's family has died.

Is that . . . ?

Mr. Munro: Immediate family, Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: It would be immediate family. Is the word "immediate" in the bill, Mr. Minister?

Mr. Munro: Yes.

Mrs. Appolloni: All right. Now carrying on to the unsafe work, here again I am sorry I cannot quote the exact clause in the bill. I am wondering, Mr. Minister, if there is not some sort of a shortcoming here. In my experience many employees run into hazardous conditions totally unknowingly. They are not able to perceive the imminent danger. I am thinking particularly of miners who may not know that the substance which they are mining could be very hazardous to their health. Do you have any intention of setting up, or is there already in existence, some kind of an industrial health centre where we could do research to find out what products are going to be hazardous to employees' health before the harm has already been done?

Mr. Munro: Yes. As you know, I have talked in the House a great deal about the 14-point program and we have distributed material across the country talking about the centre for safety and occupational health. My officials have gone about to all the provinces discussing it in detail. Howard Currie has gone, in addition to the provinces, to the academic communities that

[Traduction]

M. Munro: Oui. A cet égard, nous avons travaillé de concert avec le syndicat en cause et nous avons fait appel jusqu'à la Cour suprême, n'est-ce pas? En fait, nous en avons appelé à la Cour provinciale d'appel.

Nous estimons qu'une telle mesure protège les hôtesse de l'air en période de grossesse. En fait, la décision prévoyait que la grossesse n'était pas une raison valable pour permettre à ces employées de ne pas travailler pour des raisons médicales. En fait, la décision comportait ce genre d'opinions incidentes.

En ce qui concerne l'article sur la négociation collective, j'ai constaté également, en ce qui concerne le syndicat qui a fait appel, qu'il était d'accord pour une exemption dans ce cas particulier, c'est-à-dire dans le cas de la protection des employées en cas de grossesse, et je pense que les syndicats voudront se protéger à l'avenir; ils ne voudront se protéger à l'avenir; ils ne voudront plus être d'accord pour accepter des dispositions qu'ils pourraient regretter par la suite.

Mme Appolloni: En d'autres termes, en ce qui concerne le secteur fédéral, l'adoption de ce projet de loi aura pour effet d'accorder une bien meilleure protection aux hôtesse enceintes.

M. Munro: Nous l'espérons en effet.

Mme Appolloni: J'aimerais maintenant parler du congé de décès, et je m'excuse de ne pouvoir préciser l'article en cause dans le projet de loi. Je n'ai malheureusement pas eu le temps de vérifier. Vous dites, dans votre déclaration, qu'une modification prévoit un congé de décès maximal de trois jours lorsqu'un membre de la famille d'un employé est décédé.

Est-ce . . . ?

M. Munro: La famille immédiate, madame Appolloni.

Mme Appolloni: Il s'agirait de la famille immédiate. Le mot «immédiate» est-il dans le projet de loi, monsieur le ministre?

M. Munro: Oui.

Mme Appolloni: D'accord. En ce qui concerne maintenant le travail dangereux, et je m'excuse encore une fois de ne pas citer l'article précis du projet de loi, je me demandais, monsieur le ministre, s'il n'y avait pas là une lacune. Je sais d'expérience que beaucoup d'employés travaillent dans des conditions dangereuses sans le savoir. Ils ne sont pas en mesure de percevoir le danger imminent. Je pense en particulier aux mineurs qui ne savent peut-être pas que le produit dont ils font l'extraction pourrait être très dangereux pour leur santé. Avez-vous l'intention d'établir, ou existe-t-il déjà, une sorte de centre d'hygiène industrielle où nous pourrions faire des recherches afin d'identifier les produits qui constituent une menace à la santé des employés, avant que leur santé n'en soit affectée?

M. Munro: Oui. Vous savez sans doute que j'ai longuement parlé à la Chambre de ce programme en 14 points, et nous avons distribué de la documentation partout au pays; nous y parlons d'un centre sur la sécurité et l'hygiène du travail. Mes fonctionnaires ont rencontré tous leurs homologues provinciaux pour en discuter en détail. En plus des provinces,

[Text]

are interested in this area, to unions and business associations to try to elicit their participation in the centre.

We hope to move forward with a bill in the House very soon getting parliamentary approval for the constitution of the centre. It will be made up of equal participation between labour and management and will disseminate the latest expertise on all health and safety hazards in the industrial scene. We hope to get underway with that right away. Howard Currie was out in B.C. trying to complete the consultations out there last week. We think the consultation necessary to have this thing set up properly is about complete and that will be the piece that will pull together this whole complex, the protection of the employees, when it is set up in conjunction with the health and safety committees plus the right to refuse work under unsafe conditions.

Mrs. Appolloni: Frankly, Mr. Minister, I think this is a vital component of the whole thing.

Mr. Munro: I know, that is why it is in the 14 points.

Mrs. Appolloni: Do I still have time for another question, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes, Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: Mr. Minister, is this concept of an industrial health centre, which I thoroughly applaud, incidentally, being built or modelled after an already existing model? If so, which model is it; where is it, in which country?

Mr. Munro: My officials looked at various models, the one in the United States and so on. That one has regulatory powers. This one does not initially. The fact of the matter is in the United States the federal government has a good deal more legislative jurisdiction than we have vis-à-vis the provinces. We have discussed it very thoroughly with labour and so it differs from the United States with respect to that, but essentially it is not dissimilar from other models in other countries in that it falls under the aegis, not of—it is not part of any department, so it cannot be regarded as a government agency. It reports directly to Parliament, it does not report to the government. In that sense it is totally independent of the government, answerable only to the Parliament of Canada.

True, the appointees are made by Order in Council, but they are accountable only to Parliament. The people themselves, their names are submitted by the representational organizations that make up the body. For instance, we asked the CLC whom they would suggest would be best for labour, and so on. They are not political appointments in that sense. So we think you cannot have a more independent type of model than that for the protection of the employees.

• 1605

Le président: Ce sera votre dernière question, madame Appolloni.

[Translation]

Howard Currie a rencontré des représentants du monde universitaire qui s'intéressent à cette question, des syndicats et associations d'hommes d'affaires, afin d'obtenir leur participation à ce centre.

Nous espérons pouvoir présenter très prochainement à la Chambre un projet de loi afin d'obtenir l'approbation du Parlement pour la constitution du centre. Il y aura participation égale des syndicats et du patronat et le centre distribuera les plus récentes informations en matière d'hygiène et de sécurité dans l'industrie. Nous espérons faire cela dès le départ. La semaine dernière, Howard Currie était en Colombie-Britannique afin d'essayer de terminer les consultations. Nous sommes d'avis que les consultations nécessaires avant l'établissement du centre sont presque terminées et que nous pourrions constituer l'ensemble des programmes de protection des employés, une fois que nous aurons également établi les comités d'hygiène et de sécurité et garanti le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses.

Mme Appolloni: À vrai dire, monsieur le ministre, il me semble que c'est là un élément vital du programme.

M. Munro: Je le sais; voilà pourquoi il est détaillé en 14 points.

Mme Appolloni: Ai-je le temps de poser une autre question, monsieur le président?

Le président: Oui, madame Appolloni.

Mme Appolloni: Monsieur le ministre, ce concept d'un centre d'hygiène industrielle, que j'appuie vivement d'ailleurs, est-il inspiré ou modelé sur un centre déjà existant? Dans l'affirmative, quel est-il, où est-il, dans quel pays?

M. Munro: Mes fonctionnaires ont étudié divers modèles, aux États-Unis et ailleurs. Certains ont des pouvoirs de réglementation. Celui-ci n'en a pas au départ. En fait, aux États-Unis, le gouvernement fédéral a une compétence législative beaucoup plus étendue que nous à l'égard des provinces. Nous en avons discuté très longuement avec le monde du travail, et la situation est différente des États-Unis dans cette mesure, mais elle est essentiellement similaire des autres modèles à l'étranger, en ce sens que le centre ne relève pas de la responsabilité d'un ministère et ne peut donc être considéré comme organisme gouvernemental. Il fait rapport directement au Parlement et non pas au gouvernement. Il est donc, en ce sens, tout à fait indépendant du gouvernement et ne doit répondre de ses actes qu'au Parlement du Canada.

Il est vrai que les nominations seront faites par décret du conseil, mais ces gens doivent rendre compte de leurs actes seulement au Parlement. Quant aux candidats, leurs noms sont soumis par les organismes représentatifs qui constituent la base. Par exemple, nous avons demandé au CTC de nous suggérer le meilleur candidat pour représenter le monde du travail. Il ne s'agit donc pas en ce sens de nominations politiques. Nous sommes d'avis qu'il est impossible d'avoir un organisme plus indépendant que celui-ci afin d'assurer la protection des travailleurs.

The Chairman: This will be your last question, Mrs. Appolloni.

[Texte]

Mrs. Appolloni: I presume you have already thought about the particular kind of medical and scientific staff who would be on it.

Mr. Munro: Yes. The body itself will be able to second, if it wants, our personnel and that of the federal government. There is a commitment for all the relevant agencies with the top technical help to be coordinated through this body, to be made available and to supply any information required.

Mrs. Appolloni: I look forward to it, Mr. Munro.

The Chairman: Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman to the Minister, I would like to follow along a bit on what Mr. Dinsdale asked you last week, I read the transcript on the grain handling, which is a big issue, because if the legislation is enforced, as seems to be likely, it will close one-half to one-third of the country elevators in short order in Manitoba and Saskatchewan.

First of all, an elevator manager is very often only a single employee in a small elevator with maybe a part-time helper during the busy season. He gets his income in a general way. He may depend on companies, and in one company I know of he gets paid a basic salary, a bonus on the number of bushels he handles because he is in competition with other elevator agents, and, oddly enough, one fellow will always draw a little more than the others, seemingly on his personality, and, third, he gets a commission on his farm sales, which have become very large in recent years. Is this person or employee an hourly employee under the definition that you use?

Mr. Munro: Mr. Ritchie, I would like to turn this over to my deputy because he and my officials have been aware since the bill came into Parliament of many of the concerns you have expressed, as have other Opposition members and some of our own members. They have explored it very intensively. Maybe Mr. Eberlee could bring you up-to-date on that exploration.

Mr. T. M. Eberlee (Deputy Minister, Department of Labour): Yes, on the specific question you raised, the individual probably would be an employee within the meaning of Part III of the Code. Mind you, we would have to look at the actual content of the work, but as you described it, that sounds like a standard agent for a country elevator. The legal position is that he is an employee within the meaning of the bill, which is why the problem arises. If he were not an employee then he would not be covered by the hours-of-work clause in the bill.

Mr. Ritchie: If he became a bulk agent he would not be covered any more, I presume. If the elevator agent moved his classification towards a commission man and not a salaried man, he would then become an agent and as such would not be covered.

Mr. Eberlee: I would be very hesitant to start flipping legal opinions around at this point. As I say, I think it would be

[Traduction]

Mme Appolloni: Je suppose que vous avez déjà réfléchi aux types de spécialistes dans le domaine de la médecine et de la science qui devront en faire partie.

M. Munro: Oui. S'il le désire, le centre pourra emprunter nos employés et ceux du gouvernement fédéral. Tous les organismes pertinents se sont engagés à ce que le centre assure la coordination de l'assistance technique, de façon à fournir les informations nécessaires.

Mme Appolloni: Je l'attends avec impatience, monsieur Munro.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, j'aimerais reprendre avec le ministre la discussion entreprise la semaine dernière par M. Dinsdale. J'ai lu le compte rendu de la discussion sur la manutention des céréales, qui est une question très importante, car si la loi est adoptée, il semble fort probable qu'il faudra rapidement fermer de la moitié à un tiers des silos de campagne au Manitoba et en Saskatchewan.

En premier lieu, lorsqu'il s'agit de petits silos, ils sont très souvent exploités par un seul employé, avec peut-être un adjoint à temps partiel pendant la haute saison. Ses sources de revenu sont diverses. Il peut dépendre des compagnies; je connais un cas où l'employé reçoit un salaire de base, en plus d'un bonis établi en fonction du nombre de boisseaux manutentionnés, puisqu'il est en concurrence avec les autres silos. Il est étonnant qu'un d'eux reçoive toujours un peu plus que les autres, semble-t-il à cause de sa personnalité. Un autre reçoit une commission pour ses ventes aux agriculteurs, qui ont énormément augmenté au cours des dernières années. Une telle personne est-elle considérée comme un employé rémunéré à l'heure, en vertu de votre définition?

M. Munro: Monsieur Ritchie, J'aimerais demander à mon sous-ministre de répondre, car lui et ses collègues sont les mieux sensibilisés, depuis la présentation du bill au Parlement, aux nombreuses préoccupations qui ont été exprimées par vous, par certains membres de l'opposition et par certains de nos propres députés. Ils ont étudié la question de très près, et M. Eberlee pourrait peut-être vous donner les informations les plus récentes.

M. T. M. Eberlee (sous-ministre, ministère du Travail): Oui, en ce qui concerne votre question, cette personne serait sans doute considérée comme employée, en vertu de la Partie III du Code. Notez bien qu'il faudra voir quel travail il fait effectivement, mais d'après votre description, il semblerait qu'il s'agit là d'un simple agent dans un silo de campagne. Juridiquement parlant, il est un employé, tel que défini dans le projet de loi, ce qui constitue la base du problème. S'il n'était pas employé, il ne serait alors pas protégé par les dispositions du bill sur la durée du travail.

M. Ritchie: Je suppose que s'il devenait agent grossiste, il ne serait plus couvert. Si l'agent de silo avait une nouvelle classification qui ferait de lui un employé à commission et non pas à salaire, il serait alors un agent et ne serait donc pas couvert.

M. Eberlee: J'hésiterais à donner des opinions juridiques impromptues sur cette question. Je le répète, je pense qu'il est

[Text]

necessary to look at the work, look at the relationship, look at the powers the individual actually had, look at the extent of his autonomy, and so forth.

For most of the people in this category of elevator agent, we have been satisfied, as a result of the studies done and as a result of Mr. Gunn's commission, that they are employees within the meaning of the bill. It might very well be that the companies would so arrange the work and the responsibilities and so deal with the question of autonomy that they would no longer be employees within the meaning of the bill, but it is very difficult here to describe how that sort of thing would come about.

• 1610

Mr. Ritchie: In the transcript, glancing at it with Mr. Dinsdale, I thought you said they are exempted till September of this year.

Mr. Eberlee: Till August 1.

Mr. Ritchie: At that time, I presume the exemption will be lifted. You do not intend to have it in effect any longer and you are hoping that an agreement between the union and the companies will clarify the situation.

Mr. Eberlee: I hope so. Two companies which employ over half the country elevator agents, Saskatchewan Wheat Pool and Manitoba Wheat Pool, are now in negotiations with the Grain Services Union. It seems to us not beyond the realm of possibility that they might in fact arrive at an agreement. That would be the best solution for them.

With respect to the non-union agents, Mr. Gunn in his report recommended that the companies discuss with their agents ways and means of ensuring that the agents were not on call at every hour of the day and night, . . .

Mr. Ritchie: You cannot find them, do not worry.

Mr. Eberlee: . . . that they did have some degree of stability in the hours they worked. I believe the discussions have gone forward. I am certainly aware that the Alberta Wheat Pool was discussing this question with its agent.

I hope these things can produce the solution to the problem. It is always better for the people affected by a problem to try to resolve it, to have the opportunity to resolve it, before some regulatory arrangement is imposed on them.

Mr. Ritchie: The other Friday I went into an elevator and at 5.30 the agent had half a cargo of grain to load. He had another one to load that night before he went home and he had a 36-hour spot, as they call it on the railway. In other words, by Monday morning the cars would have vanished down the track. How can you make a forty-hour week function within the terms of the Canada Labour Code Act in a situation such as this? He was a single elevator agent, too.

Mr. Eberlee: That is precisely why the issue is such a difficult one. That is precisely why the Gunn Commission was appointed: to try to find ways and means of so modifying the provision in the Act that that kind of situation would be met.

[Translation]

nécessaire d'examiner son travail, les relations diverses, les pouvoirs qu'exerce la personne, son degré d'autonomie, etc.

En ce qui concerne la plupart des gens qui font partie de cette catégorie d'agents de silo, nous sommes convaincus, suite aux études réalisées par la Commission Gunn, qu'ils sont des employés aux termes du projet de loi. Il est fort possible que les sociétés redistribuent le travail et les responsabilités et règlent ainsi la question d'autonomie de telle façon qu'ils ne soient plus considérés employés aux termes du projet de loi, mais il est très difficile de décrire ici comment on pourrait faire une telle chose.

M. Ritchie: Dans le compte rendu, vous en discutiez avec M. Dinsdale; je pensais que vous disiez qu'ils étaient exemptés jusqu'en septembre de cette année.

M. Eberlee: Jusqu'au 1^{er} août.

M. Ritchie: Je suppose que l'exemption ne s'appliquera plus après cette date. Vous n'avez pas l'intention de la prolonger et vous espérez qu'un accord surviendra entre les syndicats et les sociétés afin de préciser la situation.

M. Eberlee: Je l'espère. Deux sociétés qui emploient plus de la moitié des agents de silo au Canada, la Saskatchewan Wheat Pool et la Manitoba Wheat Pool, sont maintenant en négociation avec le syndicat, le Grain Services Union. Il nous semble probable qu'ils en viennent effectivement à un accord. Ce serait là la meilleure solution pour eux.

En ce qui concerne les agents non syndiqués, M. Gunn a recommandé dans son rapport que les sociétés en discutent avec les agents, de façon à s'assurer qu'ils ne demeurent pas en disponibilité à toute heure du jour et de la nuit.

M. Ritchie: Ne vous en faites pas, vous ne pourrez pas les trouver.

M. Eberlee: De façon à ce qu'il y ait une certaine stabilité dans les heures de travail. Je pense que les discussions sont en cours. Je sais que l'Alberta Wheat Pool en a discuté avec ses agents.

J'espère que l'on pourra ainsi trouver une solution au problème. Il vaut toujours mieux que les gens directement touchés par un problème tentent de le résoudre, aient l'occasion de le résoudre, avant qu'un règlement ne leur soit imposé.

M. Ritchie: Vendredi dernier, j'ai visité un silo, et l'agent, à 17 h 30, devait encore terminer le chargement d'une cargaison de céréales. Il avait un autre chargement à terminer avant de rentrer chez lui et il disposait d'un délai de 36 heures. En d'autres termes, les wagons devaient partir le lundi matin. Comment peut-on appliquer une semaine de 40 heures, prévue dans le Code canadien du travail, lorsqu'on est dans une telle situation? En outre, il emploie un seul agent.

M. Eberlee: Voilà justement pourquoi ce problème est complexe. C'est justement pourquoi la Commission Gunn a été nommée: afin d'essayer de trouver des solutions et de modifier les dispositions de la loi de façon à tenir compte de ce genre de situation.

[Texte]

Mr. Ritchie: Is this commission still sitting?

Mr. Eberlee: No, it has made its report.

Mr. Ritchie: I see.

Mr. Eberlee: Mr. Gunn recommended two things. He recommended that the existing provision in the Act be suspended until eighteen months after his report, which brought it up to August 1. He also recommended that the parties themselves negotiate their way out of the difficulty, since they had, in fact, made representations to him that that is what should be done.

Mr. Ritchie: How many of the managers are considered to be in the union, as a total? Would you have figures on that?

Mr. Eberlee: I am a little shaky on numbers and I do not have them with me, but I know that over 50 per cent of the total labour force in the three provinces are in the union.

Mr. Ritchie: Now, the helpers are all unionized, I know that, but you are speaking only of management.

Mr. Eberlee: I am speaking of the whole group. I am speaking of the agents and the helpers.

Mr. Ritchie: Then probably only a small number of managers are unionized.

Mr. Eberlee: That could be, yes.

Mr. Ritchie: I would like to explore the matter of dust in the elevators. Has the department set standards? With the standards that have been set, have the preliminary tests indicated what will have to be done? I believe your officials have carried out some preliminary tests. A lot of these old elevators are not worth spending a dollar on.

Mr. Eberlee: I am advised that testing done in a number of locations indicated the elevators did meet the threshold limit of 10 milligrams per cubic centimetre. This program is at the point now where we have had a number of discussions with representatives of employees. We had a meeting in January with the companies, at which time we reviewed with them the terms of the directives that would be sent out. They made certain representations to us as to dates and so forth. We left that meeting in substantial agreement. Now we will hear from them what, in their view, has to be done in order to meet that threshold limit.

• 1615

And they have until September 1 to present their engineering studies. We certainly do not expect that places that may not remain in business, that may be shut down, points that may be shut down and so forth, will have to be the subject of any expensive activity. We also see the possibility that ventilation equipment would be quite extraneous in some locations and people would wear respiratory equipment.

I think we have a program now that is accepted and understood jointly by the representatives of all the elevator firms right across the country, as well as by representatives of the employees.

[Traduction]

M. Ritchie: La commission siège-t-elle toujours?

M. Eberlee: Non, elle a présenté son rapport.

M. Ritchie: Je vois.

M. Eberlee: M. Gunn a recommandé deux choses. Il a recommandé la suspension des dispositions actuelles de la loi pendant une durée de 18 mois après le dépôt de son rapport, soit jusqu'au 1^{er} août. Il a également recommandé que les parties en cause négocient une solution à cette difficulté, puisqu'elles avaient effectivement dit que l'on devrait procéder ainsi.

M. Ritchie: Au total, combien d'exploitants sont considérés comme étant syndiqués? Avez-vous des chiffres?

M. Eberlee: Je ne me souviens pas très bien des chiffres et je ne les ai pas avec moi, mais je sais que plus de la moitié de l'ensemble de ces travailleurs dans les trois provinces sont syndiqués.

M. Ritchie: Les assistants sont tous syndiqués, je le sais, mais vous ne parlez que des exploitants.

M. Eberlee: Je parle de l'ensemble du groupe. Je parle des agents et des assistants.

M. Ritchie: Dans ce cas, il y a sans doute seulement un petit nombre d'exploitants qui sont syndiqués.

M. Eberlee: Sans doute.

M. Ritchie: J'aimerais aborder la question de la poussière dans les silos. Le ministère a-t-il fixé des normes? Compte tenu des normes établies, les tests préliminaires ont-ils donné une indication du travail à faire? Je pense que vos fonctionnaires ont déjà réalisé quelques tests préliminaires. Beaucoup de ces vieux silos ne valent pas la peine qu'on y dépense de l'argent.

M. Eberlee: On m'informe que les tests effectués dans un certain nombre d'endroits ont révélé que les silos respectaient la norme minimale de 10 milligrammes par centimètre cube. Nous en sommes maintenant rendus au point où nous avons des discussions avec des représentants des employés. Nous avons eu une réunion en janvier avec les sociétés où nous avons des discussions avec des représentants des employés. Nous avons eu une réunion en janvier avec les sociétés où nous avons examiné avec elles le contenu des directives qui seront émises. Ils nous ont fait certaines remarques quant aux dates et d'autres questions. Nous étions essentiellement d'accord. Elles vont maintenant nous informer des travaux qui sont, à leur avis, nécessaires pour respecter ce seuil minimal.

Et ils ont jusqu'au 1^{er} septembre pour soumettre leurs études d'ingénierie. Nous ne pensons pas que les silos qui ne peuvent pas poursuivre leurs activités et qui seront éventuellement fermés devront faire l'objet de travaux coûteux. Il est également possible que le matériel de ventilation soit tout à fait inadéquat dans certains silos et que les employés soient obligés de s'équiper d'appareils respiratoires.

Notre programme est maintenant accepté par les représentants des silos de tout le pays, ainsi que par les représentants des employés.

[Text]

Mr. Ritchie: One of the . . .

The Chairman: This will be your last question, Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: . . . problems is when you take your sample? If you stand behind the box and take it as the grain is going out of the box into the pit and then after the truck drives out and the wind blows through for 20 minutes and you take it again you are going to get pretty different readings. Have you set your standards? And I believe the other main area is the loading of the car in these dusty areas.

Mr. Eberlee: We have a rather voluminous tome that sets out the guidelines for making these kinds of measurements and that tome has been reviewed by representatives of the employees and by the companies as well. Both sides have made a number of suggestions. I think we have a reasonably practical approach to the thing.

The Chairman: Mr. McRae.

Mr. McRae: Thank you, Mr. Chairman.

When this bill was first tabled there was some opposition, some concern from the labour movement, as I recall it, expressed by Mr. Montgomery of the CLC in the sense that it is in many ways offering a lot of protection to unorganized employees that a lot of trade unions have worked hard to get. And I have talked to a few labour people who are quite in favour of the bill. What is the mood now?

Mr. Munro: Mr. McRae, you mentioned the CLC. Are you referring to the part dealing with unorganized workers?

Mr. McRae: Yes. I think there was some opposition, some concern about the bill, and I just wondered what the feeling is.

Mr. Munro: Well, yes, there was some concern, although it was not expressed by the NDP when the bill came up for second reading. I personally think the labour movement is divided on it. There are some who feel that the protection that we are giving to the unorganized workers with respect to all these standards that were identified by my parliamentary secretary in his opening remarks, in particular the one of protection against unjust dismissal, would be another obstacle for the labour movement to surmount in order to get workers organized. I think there is some rethinking going on, from what I have been able to gather, in the labour movement with respect to that, and we will find out about it when they appear here in the next little while.

I happen to believe it will not inhibit; I think it might even encourage organization in the sense that one of the perennial problems the labour movement has in terms of getting further people in the organized movement is that in small centres, with small employers and small numbers, the economics of the situation make it terribly expensive to service them properly and get them organized. And because it is small, the relationships often are close between the employees and the employer, and when they are not close there is a certain degree of paternalism there that instills some sense of fear. This type of

[Translation]

M. Ritchie: Un des . . .

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur Ritchie.

M. Ritchie: . . . des problèmes qui se posent est celui de l'échantillonnage. Si vous vous tenez derrière la boîte, que vous prenez votre échantillon pendant le déchargement des céréales et qu'ensuite le camion démarre, le vent va souffler pendant vingt minutes et vous aurez des résultats différents que si vous prenez cet échantillon à un autre moment. Avez-vous établi des normes à ce sujet? Un autre problème se pose lorsque les wagons sont chargés dans des endroits plutôt poussiéreux.

M. Eberlee: Un livre assez volumineux contient les différentes directives applicables à ce genre de mesures; cet ouvrage a d'ailleurs été révisé par des représentants des employés et des sociétés. Les deux parties ont fait un certain nombre de suggestions et je pense que nous avons adopté une approche tout à fait pratique.

Le président: Monsieur McRae.

M. McRae: Merci, monsieur le président.

Lorsque ce projet de loi a été présenté, il a suscité une certaine opposition de la part des syndicats qui, si je me souviens bien des termes employés par M. Montgomery, du CTC, prétendent que ce bill offre aux employés non syndiqués la protection que beaucoup de syndicats ont eu énormément de mal à obtenir. Par ailleurs, j'ai rencontré quelques responsables syndicaux qui se sont déclarés out à fait en faveur de ce projet de loi. Qu'en pensent-ils maintenant?

M. Munro: Monsieur McRae, vous avez parlé du CTC, mais j'aimerais savoir si votre question porte sur la partie du bill qui traite des travailleurs non syndiqués.

M. McRae: Oui. Au début, le projet de loi avait suscité une certaine opposition, et je me demande ce qu'on en pense actuellement.

M. Munro: En effet, ce projet de loi a suscité certaines inquiétudes, quoique le NPD ne les ait pas mentionnées lors du débat en seconde lecture. Personnellement, je pense que les syndicats sont divisés sur ce sujet. Certains d'entre eux estiment que la protection que nous accordons aux travailleurs non syndiqués en ce qui concerne les normes dont a parlé mon secrétaire parlementaire dans ses remarques d'ouverture, et en particulier la protection accordée contre des licenciements injustifiés, constituait, un autre obstacle dans leur campagne de syndicalisation des travailleurs. Je pense que, depuis, les syndicats ont eu l'occasion d'y réfléchir une deuxième fois, mais nous en saurons davantage lorsqu'ils comparaitront devant ce Comité.

Personnellement, j'estime que cette protection ne va pas du tout entraver les efforts des syndicats, mais plutôt les encourager, puisque l'une des difficultés auxquelles ils se heurtent sans cesse dans leur campagne de syndicalisation des travailleurs est que, dans les petits centres, là où il y a peu d'employés, il revient extrêmement cher d'avoir un syndicat et d'offrir des services adéquats. De plus, dans ces petits centres, les relations existant entre les employés et les employeurs sont généralement plus étroites et, si elles ne le sont pas, l'employeur a au contraire une attitude paternaliste qui fait plus ou moins

[Texte]

section should remove that element in terms of their reluctance to join a union. So I think it should be given a chance to see whether indeed it does do that. It is certainly not the intent.

In fact the intent is quite the opposite, but in the meantime we have to be realistic. The labour movement represents about 2,300,000 people, families. Because of the geography of the country; because of the facts I have identified, it is very difficult for them to organize more, although they are doing so now as a result of the bank decision which has helped, and so on. But, it is going to be a long time. Can we wait that long without giving some of these needed protections to the unorganized who in all likelihood will not be subject to organization because of factors over which we have no control for some considerable time?

• 1620

Mr. McRae: I think, you know, among the number of people that I have talked to, there seems to be support because, of course, there are provisions in the bill that support organized groups as well.

Health and safety, among grain handlers particularly, in a great concern in Thunder Bay, as you know. Have you had any reports from the Gage study that is being done, which was initiated, more than anything, by concern stemming from the grain handlers in Thunder Bay? This is a study of respiratory ailments and the relationship of respiratory ailments to the job of handling grain and grain dust.

Mr. Munro: I am advised that the Gage study is studying that very thing up in Thunder Bay. They have not made their report as yet, so we do not have anything to act on.

Mr. McRae: You have not had any interim . . .

Mr. Eberlee: I hear we have another year of financing to do too.

Mr. McRae: Is that being financed—as I understand it they were given \$87,000 to start with. Are there more funds or is that the total?

Mr. Eberlee: I think that was the total over a period of time.

Mr. McRae: It seems to me that this is one of those studies that was long since due. We have looked at a lot of other industrial hazards, industrial induced diseases and . . .

Mr. Munro: Now, I do not want to take up the time of the Committee, but in other areas, I think, the record is pretty good and the Finn Commission has of course, made a whole series of recommendations. That came about as a result of the input from the Grain Handlers Union and the employers who agreed with the personnel that manned that commission. There has been a whole series of orders going out requiring implementation of the recommendations. If you want an exposé of just exactly how vastly we have improved the standards through mandatory requirements to adhere to the recommendations or comply with them, I think the department can supply it to you.

[Traduction]

régner la terreur parmi les employés. L'article du projet de loi devrait aplanir ces difficultés et encourager ces employés à se joindre à un syndicat. Je pense donc que nous devrions essayer de l'appliquer, puisque cet article n'est certainement pas destiné à empêcher la syndicalisation des travailleurs.

En fait, l'objectif du projet de loi est tout à fait l'opposé, mais, en attendant, il faut être réaliste. Les syndicats représentent environ 2,300,000 Canadiens. En raison de la géographie du pays et des faits que je viens de mentionner, il leur est très difficile de recruter plus de membres, même s'ils essaient tellement de le faire à la suite de la décision favorable de la banque. Toutefois, cela va prendre beaucoup de temps. Pouvons-nous nous permettre d'attendre sans accorder aux travailleurs non syndiqués la protection dont ils ont besoin, étant donné que leur syndicalisation se heurte à de nombreuses difficultés hors de notre contrôle?

M. McRae: Si j'en juge par les discussions que j'ai eues, il semble que les syndicats soient généralement en faveur du projet de loi, étant donné que celui-ci accorde également une protection aux groupes syndiqués.

La santé et la sécurité sont des problèmes cruciaux pour les employés des silos de Thunder Bay. L'étude Gage traite-t-elle des problèmes de ces employés? Je sais que cette étude cherche à déterminer si des maladies respiratoires sont provoquées par la poussière des silos et la manutention des céréales.

M. Munro: On me dit que l'étude Gage traite justement de ce problème que connaissent les employés de Thunder Bay. Le rapport n'a pas encore été publié, et nous devons donc attendre.

M. McRae: Vous n'avez pas reçu de rapport intérimaire . . .

M. Eberlee: Cette étude doit être financée pendant encore un an.

M. McRae: Comment est-elle financée? Je crois savoir que les responsables ont reçu un montant de \$87,000 au départ, mais s'agit-il là du budget total?

M. Eberlee: C'était le budget total qui devait couvrir une période donnée.

M. McRae: A mon avis, c'est une étude qui aurait dû être réalisée depuis fort longtemps. En effet, on a déjà enquêté sur bien d'autres risques et maladies industrielles et . . .

M. Munro: Sans vouloir empiéter sur le temps du Comité, j'aimerais vous dire que, dans les autres domaines, nous avons obtenu des résultats fort satisfaisants, et vous savez d'ailleurs que la Commission Finn a fait toute une série de recommandations. Cette commission avait elle-même été créée sur la demande du syndicat des employés des silos et des employeurs, qui ne sont mis par la suite d'accord sur sa composition. Toute une série de décrets ont été émis en ce qui concerne l'application de ces recommandations. Si vous le voulez, je peux demander à mon ministère de vous faire parvenir une étude indiquant comment les normes ont été améliorées grâce à l'application des recommandations de cette commission.

[Text]

Mr. McRae: I would appreciate that. I think that this is an extremely important area. In terms of safety, and I know there is a great deal of concern because of that major accident in the States in December or January, the regulations that you are setting up will be much tougher than we have had in the past.

Mr. Munro: Very much tougher.

Mr. McRae: Yes. You also mentioned in your discussions that you would establish offices or safety officers in places, such as the Thunder Bay area, for instance, where you have very large massive grain handling.

Mr. Munro: Yes.

Mr. McRae: Is that in the process of being done now or will it be done or . . . ?

Mr. Munro: They are up for competition now.

Mr. McRae: When do you expect people to be appointed in the case of, say, Thunder Bay?

Mr. Munro: Another couple of months.

Mr. McRae: It is a great concern there and it is a very major industry.

One other point on the bill itself, the extra day's holiday. This in no way relates to the Heritage Day holiday that has been requested in the Hall Report. I have a great deal of sympathy with the many railway employees, particularly CN employees. It seems to me a winter holiday of this kind is desirable; in terms of Heritage Day very desirable, and likely would not create much loss of productivity. As a matter of fact it might stimulate productivity. Is the government still looking at this? I realize it is not your . . .

Mr. Munro: We have increased it by including Boxing Day now. We were going to do that, but because of the restraint program and the cost involved, it has in fact been stalled during this period of time, so it is not in the bill.

Mr. McRae: It is my feeling that there are a number of reasons we should go ahead. One of them of course, is that the mid-winter lull requires this kind of thing and, I think, another one is that Heritage Day is something we need in a country that has its unity problem. However, I would like to go into something else that gets, perhaps, a little away from what we have been talking about, but nonetheless is of great concern, because you yourself, Mr. Minister, have expressed some real interest in work-sharing and these kinds of things.

• 1625

In this bill we are concerned about the amount of work that people are doing, and Mrs. Appolloni had mentioned the concerns of one group working 70 hours a week and another group not getting enough work.

Not as a matter of policy but rather as a matter of opinion, in your travels, in talking to labour leaders and so on—and I

[Translation]

M. McRae: Je serais ravi de l'avoir, car il s'agit d'un domaine extrêmement important. En ce qui concerne la sécurité, je sais qu'on s'en préoccupe beaucoup actuellement à la suite de ce grave accident qui s'est produit aux États-Unis en décembre, ou en janvier dernier; toutefois, j'aimerais savoir si les règlements que vous allez établir seront plus sévères que dans le passé.

M. Munro: Ils le seront beaucoup plus.

M. McRae: Bien. Vous avez également dit que vous allez nommer des agents responsables de la sécurité dans des endroits comme Thunder Bay, où l'on manutentionne d'importantes quantités de céréales.

M. Munro: C'est exact.

M. McRae: Les avez-vous déjà nommés ou . . . ?

M. Munro: L'avis de concours a été publié.

M. McRae: Quand pensez-vous que ces personnes pourront être nommés, à Thunder Bay, par exemple?

M. Munro: D'ici deux mois à peu près.

M. McRae: Vous savez que c'est un problème très grave et que cette industrie compte parmi les plus importantes de cette région.

Je voudrais maintenant vous parler du jour de congé supplémentaire; il ne s'agit pas du tout du jour du patrimoine qui était réclamé dans le rapport Hall. J'ai beaucoup de sympathie à l'égard des nombreux employés des chemins de fer, surtout ceux de CN. A mon avis, un congé supplémentaire pendant l'hiver est tout à fait souhaitable et on pourrait très bien leur accorder un congé le jour du patrimoine, car cela n'entraînerait pas une grosse perte de productivité. En fait, cela pourrait même le stimuler. Le gouvernement envisage-t-il toujours cette possibilité? Je sais que ce n'est pas votre . . .

M. Munro: Nous avons déjà augmenté le nombre de jours de congé en accordant le lendemain de Noël. Nous étions prêts à accorder le jour du patrimoine, mais, en raison du programme d'austérité et des dépenses que cela entraînerait, nous n'avons pas été plus loin. C'est la raison pour laquelle ce congé n'est pas prévu dans le projet de loi.

M. McRae: A mon avis, on devrait étudier davantage cette possibilité, pour plusieurs raisons. Entre autres, il serait tout à fait approprié d'accorder un jour de congé en plein milieu de l'hiver et, par ailleurs, un jour de patrimoine serait tout à fait positif, puisque nous avons actuellement des problèmes d'unité. J'aimerais maintenant passer à une autre question qui, si elle ne relève pas directement de notre discussion, est néanmoins d'une grande importance, puisque vous-même, monsieur le ministre, lui avez manifesté un certain intérêt, et je veux parler du partage des tâches.

Dans ce projet de loi, nous nous préoccupons de la quantité de travail accomplie par les employés, et M^{me} Appolloni a rappelé qu'un groupe travaillait 70 heures par semaine, tandis qu'un autre n'avait pas assez de travail.

D'après vos discussions avec les responsables syndicaux et avec d'autres personnes, et je pense entre autres aux travaux

[Texte]

refer to some conversations I have had into some work done by Ed Finn, as a good example—do you think there is a sizable body of people in the trade union movement and among workers in Canada, especially those who are blue-collar workers in trades where remuneration is fairly good, who would voluntarily choose a four-day week or voluntarily choose a pairing arrangement and these kinds of things?

It is my impression, in conversations I have had with a number of people working in Great Lakes Mills and in all kinds of places, that there is a body of employees who—not because they would be receiving unemployment insurance particularly or that kind of sharing but because there are a lot of women for instance now who would like a paired job—are afraid because of the fact that they would lose their seniority or lose some other benefits or their job protection, and they are not able to ask for this kind of thing.

It seems to me we are in an era when it is going to be very difficult to continue creating jobs when there is a limit on how many jobs we can actually create, unless one does things that are politically very unacceptable. And I mean politically unacceptable to all parties; I am not talking about one party or another party. It seems to me that one should be making some kind of pitch to Canadians to voluntarily work a four-day week or take a month off a year, or some other arrangement of work-sharing.

Mr. Munro: Well, it depends on the category you are talking about. If you are talking about the unorganized, there is already that flexibility built in because the employers, in many cases—and you can run into an exploitation problem here—keep them working less than a full week on the basis that in that way they can get them exempted from all standards with respect to safety or minimum wages or anything else, and you have to be very careful in that area.

So I think that is one of the reasons that we have the right for the unorganized for unjust dismissal, where some of the standards are circumvented in many areas.

As far as work-sharing is concerned amongst the organized workers, it is starting to happen as a result of the unions themselves feeling it is a meritorious thing to do, especially in a situation where a particular corporation is having competitive or other difficulties, overstocked and so on, and the unions themselves come to some agreement with the management and with UIC and the manpower department, who come in and help in terms of supplemental income for the day or the period that the week is shortened.

In respect of work-sharing—and Mr. Rodriguez would probably know more about this than I do—I understand they are starting to go down that road. I heard of Falconbridge, and certainly there is a union in New Brunswick that has entered into an agreement on their own volition with the manpower department and the employer to protect the employment of all employees by going into a work-sharing arrangement to ensure that jobs are there for everybody, and then when things look up they are all back on full time.

[Traduction]

de Ed Finn, par exemple, pensez-vous qu'un grand nombre de dirigeants syndicaux et de travailleurs au Canada, surtout les cols bleus assez bien rémunérés, accepteraient une semaine de quatre jours ou seraient prêts à accepter un système de partage des tâches?

D'après les conversations que j'ai eues avec un certain nombre de travailleurs de Great Lakes Mills et dans d'autres endroits, ils ne seraient pas disposés à accepter ce genre de chose, non pas parce qu'ils recevraient des indemnités d'assurance-chômage ou parce qu'ils partageraient leurs tâches, mais parce qu'ils craignent, et c'est surtout le cas des femmes qui sont actuellement d'accord avec le partage des tâches, de perdre leur ancienneté, d'autres avantages, ou leur sécurité professionnelle.

J'ai l'impression que nous nous trouvons à une époque où il sera de plus en plus difficile de créer des emplois, étant donné que nous nous approcherons de plus en plus de la limite, à moins de prendre des mesures qui, sur le plan politique, seraient inacceptables, et je veux dire inacceptables à tous les partis. Il faudrait en fait inciter les Canadiens à accepter volontairement de travailler quatre jours par semaine, de ne pas travailler pendant un mois par an, ou d'accepter d'autres modalités pour le partage des tâches.

M. Munro: Tout dépend de la catégorie professionnelle dont vous voulez parler. Si vous parlez des travailleurs non syndiqués, cela est déjà possible, puisque les employeurs peuvent les obliger à travailler moins de cinq jours par semaine, de sorte qu'ils ne sont plus obligés de respecter les normes applicables à la sécurité ou au salaire minimum; il faut donc être très prudent à cet égard.

C'est également une des raisons pour lesquelles les employés non syndiqués peuvent faire l'objet de licenciements injustes.

En ce qui concerne le partage des tâches chez les travailleurs syndiqués, nous allons bientôt y arriver, étant donné que les syndicats eux-mêmes estiment qu'il s'agit d'une chose fort souhaitable, surtout lorsqu'une société en particulier a du mal à faire face à la concurrence ou a des problèmes de surplus, etc. Donc, les syndicats eux-mêmes en sont arrivés à conclure des ententes avec le patronat, la CAC et le ministère de la Main-d'œuvre, pour leur demander de verser un revenu supplémentaire aux travailleurs dont la semaine de travail est raccourcie.

Je pense donc que ce système de partage des tâches va être prochainement instauré, et M. Rodriguez en sait sans doute davantage que moi à ce sujet. J'ai déjà entendu parler de la Falconbridge, et je sais qu'un syndicat, au Nouveau-Brunswick, a volontairement conclu un accord avec le ministère de la Main-d'œuvre et avec l'employeur pour protéger l'emploi de tous les travailleurs acceptant le système du partage des tâches, afin qu'il y ait du travail pour tout le monde; toutefois, lorsque la situation s'améliorera, les employés reprendront leur travail à plein temps.

[Text]

And it has happened with the United Automobile Workers in the States, who, when there is a slowdown in firms, want this and are working on arrangements of this kind. So it is not novel and it shares the temporary grief so that no one worker gets the unfair burden of unemployment.

Le président: C'est votre dernière question.

• 1630

Mr. McRae: I realize there are some very serious problems—you pointed out some of them—in terms of protection. But I wonder, for instance, in lieu of UIC payments to do this kind of thing, whether the government might be interested in initiating—I think there are a lot of people in the work-force in this country who in many ways would like this kind of situation, where they might be interested in government support or the government's looking at ways that they can be protected or they can be subsidized in terms of benefits. So that some of these things, in terms of—we have set up fairly strong work incentives, job creation, incentive creation type of thing.

I am not so sure at this stage the government should not be looking at this possibility. I have just talked to too many people who would like a pair job. The little bit of study that I have seen is that where there has been pairing—and I have seen it in the teaching profession and in some other areas—the productivity of the pair is higher than the productivity of the single individual. So I think this is one advantage.

One of the other advantages is that, when you do have this kind of thing, people tend to put a large percentage of their income into purchasing power, which is another advantage because we are always concerned at this particular point about the level of savings.

So I think there is a great deal to be said for a voluntary program which would have government support, and I would hope that the whole Cabinet would be looking at this as a long-term possibility.

Mr. Munro: Your government has already indicated a willingness to do this on an experimental basis and a voluntary basis by unions, and I have just given you a couple of examples where we are doing it and utilizing Manpower programs and training programs and UIC to co-ordinate with the union and management's endeavour to develop a legitimate and logical work-sharing arrangement.

Le président: Monsieur Dionne.

M. Dionne: Monsieur le président, monsieur le ministre, je sais que la question de la durée du travail en a inquiété plusieurs. Justement, il arrive assez souvent, et je voudrais bien savoir quelle pourrait être l'attitude du ministère à ce sujet, il arrive assez souvent, dis-je, que des employés des chemins de fer vont travailler à de très grandes distances de chez-eux, à 500 ou 600 milles. Par exemple, des employés de Kamouraska vont aller travailler en Abitibi, ce qui est passable éloigné et ils désireraient faire leur semaine en 4 jours ou 4 jours et demi pour avoir plus de temps en fin de semaine pour se rendre

[Translation]

Cela s'est également produit avec le syndicat américain United Automobile Workers qui, lorsque les affaires ne marchaient pas bien, ont demandé que ce système de partage des tâches soit instauré. Ce n'est donc pas nouveau; il s'agit simplement de demander à chacun de se priver un peu, afin d'éviter à un travailleur de se retrouver au chômage.

The Chairman: This will be your last question.

M. McRae: Vous nous avez déjà parlé des problèmes graves qui résultent de la politique de protection de l'emploi, mais le gouvernement a-t-il songé à cette possibilité d'une formule de rechange aux paiements d'assurance-chômage? Beaucoup d'ouvrier canadiens s'intéressent à la possibilité d'un appui gouvernemental à une politique de protection de l'emploi et à la subvention de bénéfices par le gouvernement. Nous avons déjà établi des programmes de création d'emplois afin d'augmenter le nombre d'emplois disponibles, et la protection des emplois serait une autre solution possible.

Je me demande si le gouvernement ne devait pas envisager cette possibilité. J'ai parlé avec beaucoup de personnes qui sont en faveur du partage des tâches entre deux personnes. Dans les rares études qu'on a faites sur cette pratique, dans le domaine de l'enseignement, par exemple, on fait état du fait que la productivité d'une équipe de deux est plus élevée que celle de l'ouvrier individuel. Voilà un avantage.

Un autre avantage, c'est que ceux qui participent à un tel partage du travail ont tendance à dépenser davantage leur argent, et c'est un facteur qui devrait nous intéresser, étant donné que nous nous intéressons tous aux montants d'argent économisés par les Canadiens.

Un programme volontaire appuyé par le gouvernement aurait donc beaucoup d'avantages, et j'espère que le Cabinet étudie la possibilité d'un programme de ce genre à long terme.

M. Munro: Le gouvernement s'est déjà déclaré prêt à appliquer un tel programme sur une base expérimentale et volontaire de la part des syndicats. Je viens de vous citer quelques cas où nous utilisons des programmes du ministère de la Main-d'œuvre, ainsi que des programmes de formation, tout en coopérant avec la Commission d'assurance-chômage, afin de coordonner nos efforts avec les syndicats et les employeurs pour la mise au point d'une formule de partage des tâches.

The Chairman: Mr. Dionne.

Mr. Dionne: Mr. Chairman, I realize that the whole question of maximum hours of work is a source of worry to a great many people. I would like to refer to the railroad industry in particular. Quite often, railway employees have to travel as much as 500 or 600 miles to get to their place of work. For example, railway employees living in Kamouraska go to work in Abitibi, which is some distance away, and they would like to have a 4 or 4 and a half day week, so as to have longer weekends at home. These employees are part of the extra gang shift. About 50 of them are in this group, but only half of them

[Texte]

chez-eux. Ils font partie d'une équipe qu'on appelle l'*extra gang*. Ils font partie d'une équipe de 50, mais de ceux-ci, 25 sont indifférents à la question alors que les 25 autres désiraient avoir cet avantage-là. Vous avez parlé des syndiqués tout à l'heure, on en parle de temps à autre. Eh bien, ils ne sont qu'à demi syndiqués. Les travailleurs de l'*extra gang* paient leur contribution parce qu'on la déduit de leur salaire mais la plupart ne sont pas initiés au syndicat.

Seulement, il s'agit là des modalités d'application des règlements pour que ces gens aient satisfaction. En définitive, ils n'ont presque par le temps d'aller chez eux s'ils voyagent, ils voyagent en automobile, d'habitude, parce que l'horaire des trains ne leur convient pas dans ce bout-là. Mais ils sont quand même disposés à faire toutes leurs heures de travail en 4 jours et demi pour avoir plus de temps pour aller chez eux en fin de semaine. Alors, les modalités des règlements vont-elles être assez souples pour accommoder ces gens-là? Il m'est arrivé assez souvent d'avoir des plaintes de ce genre l'an passé.

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. Munro: Mr. Dionne, you are directing your remarks to the railway situation. They are highly organized and they have devised collective agreements that presumably are sensitized to the desires of their membership. The membership you are talking about, if they want that type of clause, will try to get it in their collective agreement. If it runs counter to the provisions of this bill, we have already put in the bill that if the employers and the employees desire a clause like this in the collective agreement, which is a permit for exemption, and they both agree, the clear implication in this bill is that the Minister will sign a permit going along with it. So that I do not see the difficulty of the example you have quoted.

M. Dionne: Souhaitons qu'il n'y en aura pas. On interviendra au moment opportun.

Je voudrais revenir à la question des congédiements injustes. Il y a beaucoup de congédiements qui peuvent être considérés comme des congédiements injustes. On sait que les travailleurs ont à se déplacer, que le pourcentage de chômage est très élevé, que les conditions de travail varient un peu partout.

• 1635

Il pourrait arriver qu'un travailleur bien disposé aille sur un chantier et travaille une semaine. Mais il n'est pas membre du syndicat; il n'a jamais eu l'occasion de le devenir. Vous l'avez dit, il y en a plusieurs milliers, plusieurs millions même qui ne sont pas syndiqués. Si la direction décide de le congédier parce qu'il n'est pas syndiqué est-ce que c'est considéré comme un congédiement injuste? La question est directe, mais je voudrais quand même avoir une réponse.

Mr. Munro: I do not quite follow. If it is an unorganized employer and he applies, he does not get the rights of this act until he becomes an employee. If he joins an organized shop, most of them have the Rand formula or a closed shop, he is taken to be a member of the union as a condition of employment which is a principle we have recognized for a long time. He becomes a member of the union as a condition of employment.

[Traduction]

would like to have the shorter work week. You made mention of the unions earlier. Well, these extra gang workers are only half unionized. They pay their union fees because the money is deducted automatically from their wages, but most of them are not aware of the work the union does.

The solution to their problem depends upon how the union rules are applied. They practically have no time at all to go home on weekends. Most of them travel by car since the train schedules do not fit into their working hours. They are fully prepared to put in a full work week, but they would like to do this in 4 and one half days so they may have more time to go home on weekends. Are the rules supple enough to make allowance for these special circumstances? I received a lot of complaints last year.

Le président: Monsieur le ministre.

M. Munro: Vous parlez des chemins de fer, qui sont fort bien organisés et nantis de conventions collectives qui tiennent compte des besoins de leurs membres. Si les ouvriers dont vous parlez veulent qu'on tienne compte des circonstances spéciales de leur situation, ils n'ont qu'à essayer de faire inclure dans la convention un article à cette fin. Si cela va à l'encontre des dispositions du projet de loi, celui-ci prévoit déjà que si les employeurs et les employés veulent inclure un tel article dans leur convention collective, article qui serait une demande d'exemption, et si les deux parties sont d'accord, le ministre leur donnera son approbation. Je ne vois pas de problème dans le cas dont vous parlez.

Mr. Dionne: Let us hope there will be no problem. We shall take action in due course.

I would now like to come back to the matter of unfair dismissals, since there are a great many dismissals which might be considered. We all know that some people have to move in order to find work, that there is a very high level of unemployment in Canada and that working conditions vary from one part of the country to the next.

For example, a willing worker might spend a week working at a given site, but he may not be a member of the union, never having had the chance to become one. You yourself said there are thousands and millions of workers who are not unionized. If his employers decide to dismiss him because he is not unionized, has he been unfairly dismissed? That is a straightforward question and I would like an answer.

M. Munro: Je ne vous comprends pas très bien. S'il s'agit d'un employeur qui, lui-même, n'est pas syndiqué, l'ouvrier qui demande du travail n'est pas protégé par cette loi avant de devenir employé. Si l'homme en question travaille pour un atelier syndiqué, dont la plupart appliquent la formule Rand, ou pour un atelier fermé, on traite le nouvel employé comme un membre du syndicat, puisque c'est une condition d'emploi.

[Text]

M. Dionne: Mais les conventions collectives varient. Certaines conventions collectives précisent qu'au bout de 30 jours, il doit devenir membre. D'autres précisent qu'il doit être membre en commençant à travailler. Qu'arrive-t-il si le type n'a jamais été syndiqué, lui?

Mr. Munro: If a man has never been a member of a union and he goes into an organized shop, the collective agreement requires that he become a member and he automatically becomes a member. He knows that if he wants to take the job.

M. Dionne: Alors, ce serait une cause de congédiement et on ne pourrait pas considérer cela comme un congédiement injuste.

Mr. Munro: Once he becomes an employee and a union member, the collective agreement has provisions which ensure protection against unjust dismissal. That is one of the duties the union performs and wishes to perform, to protect the employee in that regard. We are not going to do the union's job for them, and they do not want us to. We are doing this job for the unorganized workers, not union members.

M. Dionne: J'ai déjà dit que ce projet de loi était un bon pas en avant. Seulement, dans les modalités d'application, il va surgir des difficultés.

Ensuite, il y a la question du paiement des salaires, paiement de crédits de vacances, paiement d'indemnités de départ et ainsi de suite. Je voudrais savoir s'il y a ou s'il y aura quelque chose dans la loi pour protéger l'employé en ce qui a trait à sa paye de vacances, à son congé de départ, enfin à tout ce à quoi a droit un employé qui arrête de travailler. Est-ce qu'il y a quelque chose de prévu dans la loi pour que l'employé obtienne vraiment ce à quoi il a droit et que la Commission d'assurance-chômage ne vienne pas le lui enlever aussitôt qu'il va arrêter de travailler?

Mr. Munro: I do not see how the unemployment insurance can because the bill requires—all these requirements, standards, vacation pay, bereavement pay, prompt payment of wages, are subject to the same sanctions, if the employee does not get them right away and they are considered part of the wage package. We are giving them that protection.

M. Dionne: Pourtant...

Le président: Monsieur Dionne, un instant s'il vous plaît. Nous ne sommes pas en train d'amender la Loi sur l'assurance-chômage, mais le Code canadien du travail à l'article 8.

M. Dionne: Très bien.

Le président: Même si c'est une discussion très générale, le ministre n'est pas ici pour voir à amender la Loi sur l'assurance-chômage. Je suis d'accord avec vous sur la question que vous soulevez, remarquez bien. Si jamais nous avons à amender la Loi sur l'assurance-chômage, votre question sera alors très bien reçue.

M. Dionne: Oui, très bien, mais justement, il faut prévoir, je crois, dans une loi en faveur de l'ouvrier quelque chose qui le protège vraiment. Je connais bien des employeurs qui ont trouvé le moyen d'empêcher la Commission d'assurance-chôm-

[Translation]

Nous avons reconnu ce principe depuis longtemps déjà. L'adhésion au syndicat s'impose comme condition d'emploi.

Mr. Dionne: But collective agreements vary. Some say that new workers have to become union members after a 30-day period, whereas others state that new workers must become members right away. What happens to the worker who has never been unionized?

M. Munro: Si un ouvrier qui n'a jamais été syndiqué cherche un emploi chez un employeur qui l'est déjà, la convention collective exige qu'il devienne membre du syndicat, ce qui se fait automatiquement. L'employé sait déjà que c'est une condition d'emploi.

Mr. Dionne: If a worker is dismissed for not being unionized, then it could be looked upon as an unfair dismissal.

M. Munro: Aussitôt que l'ouvrier devient un employé syndiqué, les dispositions pertinentes de la convention collective le protègent du congédiement injuste. La protection de l'employé est une des fonctions du syndicat. Nous n'allons pas faire ce travail pour les syndicats, et ils ne le veulent pas non plus. Nous essayons de protéger les ouvriers non organisés, non pas ceux qui sont syndiqués déjà.

Mr. Dionne: I have already stated that this bill was a big step forward, but there will be problems arising from the application of the act.

Then there is the whole matter of prompt payment of wages, vacation credits, severance pay and so on. Is there anything in the bill to protect an employee's vacation credits, his severance pay and whatever benefits he is entitled to when he stops working? Is there any guarantee that an employee will receive what he is entitled to, so that the Unemployment Insurance Commission will not be able to take it away from him as soon as he stops working?

M. Munro: Je vois mal comment la Commission pourrait agir ainsi, étant donné que les congés payés, les indemnités de décès et le paiement des salaires sont régis par la loi, si ces prestations font partie du salaire global de l'employé et s'il ne les reçoit pas aussitôt. Nous lui assurons cette protection.

Mr. Dionne: Nonetheless...

The Chairman: Just a moment please, Mr. Dionne. We are not here to amend the Unemployment Insurance Act, but Clause 8 of the Canada Labour Code.

Mr. Dionne: I understand.

The Chairman: Even if it is a very general discussion, I must point out that the Minister is not here to amend the Unemployment Insurance Act. Your question is pertinent, but it would be more applicable were we amending the Unemployment Insurance Act.

Mr. Dionne: I understand, but I believe there must be some measures in the act to really protect the worker. I know more than one employer who has found a way of preventing the UIC from getting at their employees' vacation credits by putting

[Texte]

age d'enlever les crédits de vacances; ils inscrivent cela sous le titre «paye d'assiduité au travail» ou quelque chose du genre, et ils payent cela à toutes les semaines. Pourquoi ne mentionnerait-on pas dans le projet de loi que les crédits de vacances pourraient être payés à toutes les semaines? Alors, la Commission ne pourrait pas dire: «Tu dois attendre trois semaines, ou quinze jours ou un mois». Plusieurs problèmes de ce genre m'ont été soumis.

• 1640

Le président: Monsieur Dionne, je pense que le ministre prend note de vos remarques; et moi aussi, en tant que président. Tous nous en prenons bonne note et le sous-ministre également. Mais vraiment, on ne peut pas légalement apporter de précisions ici quant à savoir si un employé est éligible pour recevoir des prestations d'assurance-chômage ou non. En fait c'est la Loi sur l'assurance-chômage qu'il faudrait amender. Je pense que le ministre est bien heureux de recevoir vos remarques.

M. Dionne: Je suis bien d'accord avec vous. Seulement, il pourrait peut-être y avoir des prévisions dans le Bill C-8 qui permettraient à l'employeur de payer à toutes les semaines ce crédit de vacances.

Le président: Monsieur Dionne, je ne veux pas partir un débat en tant que président de ce Comité, surtout comme nouveau président. Je pense que dans les conventions collectives cela sera prévu. Le même problème existe dans le domaine de la construction, pour les employés de chemin de fer ou ailleurs. J'ai eu le cas à plusieurs reprises et je sais que certains employeurs dans le domaine de la construction versent la paie de vacances à toutes les semaines. De cette façon, on peut détourner, si vous voulez, la Loi sur l'assurance-chômage. Je pense qu'un tel article devrait être inséré dans une convention collective et non en faire un amendement au Code du travail.

M. Dionne: D'accord. Je tenais à le souligner en passant.

Le président: Je vous remercie, monsieur Dionne. Vos dix minutes sont écoulées. Monsieur Fraser.

Mr. Fraser.

Mr. Fraser: I do not want to question right now.

The Chairman: Mr. Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, je pense que le projet de loi a pour but de donner des conditions minimums à des travailleurs. L'honorable député qui m'a précédé semble vouloir que cette loi prévoit également des bénéfices marginaux en ce qui concerne l'assurance-chômage.

Il me semble que cela devrait être spécifié dans les conventions collectives. Je vous donne un exemple: certains employés à temps partiel touche à toutes les semaines des bénéfices marginaux, ce qui représente à peu près 14 p. 100. Or, ce sont des conditions qui ont été négociées par un syndicat.

Deuxièmement, je voudrais dire que ce projet de loi, à ma connaissance, monsieur le ministre, n'a pas pour but de remplacer une convention collective, mais plutôt de donner des conditions aux travailleurs. Or, si vous avez un syndicat déjà

[Traduction]

them under "diligence pay", or some such heading, and paying the money out on a weekly basis. Why not mention in the bill that vacation credits could be paid out in this fashion? In this case, the Board could not say that one must wait two or three weeks or a month. Several problems of this type have been drawn to my attention.

The Chairman: Mr. Dionne, I think that all of us, including the Minister, the Deputy Minister and myself as chairman, have taken note of your observations but I do not think we can be expected to give clarifications about whether or not an employee would be entitled to receive unemployment insurance benefits. This is a matter which could be properly raised in connection with amendments to the Unemployment Insurance Act. I think that the Minister is pleased to receive your comments.

Mr. Dionne: I agree with your point. However, there could possibly be provisions in Bill C-8 allowing the employer to pay vacation leave contributions every week.

The Chairman: Mr. Dionne, I do not want to get involved in debate as Chairman of this Committee, especially since I am new at this. I think that provision could be made for this in collective agreements. This same problem is found in the field of construction, as well as among railway employees and others. A number of cases have been brought to my attention and I know that certain employers in the construction sector make vacation payments every week. This is a way of getting around the Unemployment Insurance Act. I think that such a provision would more properly figure in a collective agreement rather than being presented as an amendment to the labour code.

Mr. Dionne: Yes, I just wanted to draw attention to this.

The Chairman: Thank you, Mr. Dionne. Your ten minutes are up. Mr. Fraser.

Monsieur Fraser.

M. Fraser: Je ne veux pas poser de questions maintenant.

Le président: Monsieur Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I think that this bill is aimed at providing certain minimum conditions for workers. The member who spoke before me seems to want this bill to also provide for fringe benefits as far as unemployment insurance is concerned.

In my opinion, provisions such as these should be made within the framework of a collective agreement. I will give you an example. Some part time employees receive in their weekly paycheck an amount corresponding to their fringe benefits, in other words about 14 per cent. This type of arrangement has been negotiated by the union.

Secondly, I would like to point out that this bill does not aim at replacing a collective agreement but rather at establishing minimum conditions for workers. If a union is already in place and it is decided through collective bargaining that the proba-

[Text]

en place et qui a décidé, lors des négociations, que la période de probation à l'intérieur de l'industrie sera d'un mois ou de deux mois, je ne pense pas que le projet de loi n'intervienne à ce sujet. L'employeur a le droit, en vertu d'une convention collective, de négocier avec le syndicat la durée de la période de probation, pour lui permettre d'évaluer son nouvel employé. Et s'il décide de ne pas le prendre, ce n'est pas nécessairement un congédiement injuste, c'est tout simplement qu'à l'intérieur d'une convention collective, qui est prévue par le Code canadien du travail, les deux parties ont décidé qu'ils ont besoin d'une période de probation. Je ne pense pas, à ma connaissance, que le projet de loi va s'appliquer dans ce sens-là, parce que l'on n'a pas la prétention, du moins avec le projet de loi, de renforcer une convention collective; au contraire, ce qu'on veut donner ce sont des conditions minimums à des gens.

Monsieur le ministre, pourriez-vous apporter quelques précisions au sujet d'une première convention collective. J'aimerais connaître les problèmes suscités par une première convention collective. Quelle procédure, en vertu de notre projet de loi, pourra accélérer les règlements dans une première convention collective?

Mr. Munro: The clauses were designed to deal with—and we hope they do—a situation we are running into very, very frequently in the federal jurisdiction, particularly involving broadcasting outlets.

• 1645

The Canada Labour Relations Board certifies the employees as a bargaining unit for collective bargaining purposes. Then they go to negotiate with the employer, and it is spun out and spun out and spun out and spun out, and no collective agreement is ever signed. Both sides charge each other with bargaining in bad faith, and so on. There are motions and applications before the Canada Labour Relations Board. It still spins out and, before you know it, the whole thing dies. The employees have moved and finally given up, and so on. This has happened innumerable times.

We think it brings the whole situation somewhat into disrepute, because the purpose of certification, of course, is to lead to a contract. The Board recognizes—and I see the Chairman here—that when they give certification it is to permit the union to enter into bargaining with the employer with respect to a collective agreement, and that is not happening in many cases here. So, we are trying to rectify the situation by saying that where we perceive this to be the situation we will, through the process of arbitration, impose the terms of a first agreement. It may be rather minimum in its standards but at least the employees are locked into an agreement that they want and that they could not otherwise get with the employer, and they are required to bargain with respect to renewal thereafter themselves. I think, in terms of my experience, it is absolutely necessary. I might add that I have had various members of Parliament from all parties talk about their frustrations in this regard with respect to various broadcasting outlets in their ridings. Certainly, the Right Honourable John Diefenbaker got up in the House and complained about one in his area

[Translation]

tion period will be one or two months, then, of course, the provisions of this bill would not come into play. The collective agreement entitles the employer to decide, in conjunction with the union, on the duration of the probationary period so that an evaluation can be made of the new employee. If it is decided not to keep the new employee on, then this is not necessarily a case of unjust dismissal, but rather that the collective agreement, in keeping with the Canadian Labour Code, has allowed the two parties involved to set a probationary period. I do not think the bill could apply in a case such as this, since we are not attempting to reinforce the terms of a collective agreement, but rather set forth minimum conditions.

Mr. Minister, could you give us some clarification concerning a first agreement. I would like to know what particular problems can be caused by a first collective agreement. What are the procedures in the bill which would accelerate a settlement of a first agreement?

M. Munro: Ces articles visent une situation qui se présente de plus en plus dans le cadre de la compétence fédérale, notamment en ce qui concerne les stations de radio et de télévision.

Le Conseil canadien des relations du travail accrédite les employés comme unité de négociations pour la conclusion d'une convention collective. Les employés commencent les négociations avec l'employeur mais on fait traîner les discussions pendant longtemps sans qu'il y ait signature. Les deux parties s'accusent mutuellement de négocier de mauvaise foi et ainsi de suite. On dépose des motions et des demandes auprès du Conseil. L'affaire continue à traîner en longueur et, un beau jour, s'éteint complètement parce que les employés abandonnent leur lutte ou pour d'autres raisons. Ceci s'est passé à maintes reprises.

Nous croyons que cette situation peut ruiner la réputation de toute notre procédure puisque l'accréditation a pour objet la conclusion d'un contrat. L'accréditation donnée par le Conseil doit permettre au syndicat de commencer les négociations avec l'employeur en vue d'une convention collective, mais ce n'est pas toujours le résultat obtenu. Nous prévoyons un remède dans les cas où les négociations ne se déroulent pas de façon satisfaisante: nous imposons, par la procédure de l'arbitrage, les conditions d'une première convention collective. Les dispositions peuvent avoir une portée assez réduite mais les employés ont au moins obtenu une convention qui lie les deux parties mais qui autrement n'aurait pas été conclue. En plus, le renouvellement de la convention exige de nouvelles négociations. D'après mon expérience, cette mesure est absolument nécessaire. Je pourrais ajouter que divers députés de tous les partis m'ont exprimé leurs frustrations à ce sujet en ce qui concerne différentes entreprises de radio-télédiffusion dans leurs circonscriptions. Le très honorable John Diefenbaker a fait une plainte à la Chambre au sujet d'un cas semblable dans

[Texte]

some time ago, so I am assuming that I will probably have his support with respect to this particular section.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: J'aimerais poser une question à M. Eberlee, monsieur le ministre, si vous me le permettez. Lorsque cette loi entrera en vigueur, cette disposition que nous insérons maintenant dans le Code canadien du travail permettra-elle de faire revivre de vieux syndicats déjà morts? En fin de compte si j'ai bien compris, c'est le Ministre qui décide si oui ou non il doit déférer cela à la Commission. Même par exemple, dans le cas d'un syndicat accrédité il y a cinq ans, il reviendra toujours au Ministre de décider si le syndicat est vraiment existant.

Mr. Munro: Yes. If it were five years ago, or something like that, the Minister probably would not exercise his authority because it might be entirely irrelevant by that time. There was a lot of frustration in this area in years gone by and we are trying to rectify the situation, in a more contemporaneous way, right now.

M. Olivier: J'aurais une dernière question, monsieur le président.

Le président: Monsieur Olivier, ce sera votre dernière question.

M. Olivier: En ce qui concerne l'article 29 du projet de loi qui traite de la santé et de la sécurité du travailleur, je pense, monsieur le ministre, qu'on a vraiment fait un pas en avant. Selon le projet de loi, il m'apparaît pour une fois, qu'on a réussi à faire du travailleur lui-même le principal agent d'un programme de sécurité ou de salubrité à l'intérieur d'une usine. J'aimerais que vous nous expliquiez cela très clairement.

Je pense que ces questions sont revenues très souvent, mais je vous demande des précisions. Le travailleur, si j'ai bien compris votre réponse, pourra refuser de travailler s'il croit que sa vie est en danger, et également il pourra faire rapport à l'agent de sécurité. Mais disons que l'agent de sécurité décide que l'employé n'avait pas raison de refuser de travailler, il y a une chose que je voudrais voir éclaircie: cet employé-là va-t-il être payé? Cette décision est-elle prise par l'employeur ou si cela est laissé à la discrétion de la Commission?

• 1650

Mr. Munro: Yes—somebody correct me if I am wrong here—he is paid during that time and then he can take it to the Canada Labour Relations Board. Mr. Laframboise, will you correct me if I am wrong?

Mr. H. L. Laframboise (Assistant Deputy Minister, Research and Program Development, Department of Labour): If an employee withdraws in a case of imminent danger, which I understand is the question, he is paid until such time as the safety officer decides that there is no case of imminent danger. From that moment on, he is not permitted to refuse to work with day.

Mr. Munro: I assume, then, that that would be the period— if it were an adverse decision of the safety officer—until he could get to the Canada Labour Relations Board.

Mr. Laframboise: He would not be paid.

[Traduction]

sa région, ce qui me porte à croire que j'aurai sans doute son appui pour cet article.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: I would like to address a question to Mr. Eberlee, Mr. Minister, if you will allow me. I would like to know whether this provision which will be inserted in the Canadian Labour Code would bring back to life defunct unions. If I understood correctly, it is the Minister who will decide whether or not such a matter should be referred to the Board. In the case of a union which was certified five years ago, for example, it will still be up to the Minister to decide whether in fact this union has continued to remain in existence.

M. Munro: Oui. Si cela s'était passé il y a cinq ans, le ministre n'exercerait probablement pas son autorité puisque la question serait sans doute périmée. Ce genre de situation nous a provoqué beaucoup de frustrations par le passé et nous essayons maintenant d'y pourvoir des remèdes.

Mr. Olivier: One last question, Mr. Chairman.

The Chairman: Your last question, Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Concerning section 29 which deals with the workers' health and security, I think, Mr. Minister, that it is a definite step ahead. Under the bill, it seems to me that for once we have succeeded in making the worker himself the main agent responsible for safety or health conditions in a plant. I would appreciate a clear explanation.

I think that these questions have been brought up very frequently, but I would like some clarifications. If I understood your question correctly, a worker will be entitled to refuse to work should he feel that his life is endangered and he will also be able to make a report to the security agent. Let us assume, however, that the agent decides that the worker was wrong. This is what I want clarified: will the employee be paid? Will the decision be made by the employer or will it be left to the discretion of the Board?

M. Munro: Oui. Vous me corrigerez si je me trompe mais j'ai l'impression qu'il est payé pendant ce temps, après quoi il peut en référer au Conseil. Monsieur Laframboise, est-ce bien cela?

M. H. L. Laframboise (sous-ministre adjoint, Recherche et élaboration des programmes, ministère du Travail): Lorsqu'un employé retire ses services en cas de danger imminent, il est payé jusqu'à ce que l'agent de sécurité ait rendu une décision. Après la décision, l'employé n'a plus le droit de refuser de travailler ou alors il n'est plus payé.

M. Munro: Donc, en cas de décision contraire de l'agent de sécurité, ceci s'applique jusqu'à ce que l'affaire soit portée devant le Conseil.

M. Laframboise: Non, pendant cette période il ne sera plus payé.

[Text]

Mr. Munro: The next question, I take it, is what do we anticipate the time interval will be between an adverse decision of the safety officer and the Canada Labour Relations Board? Within seven days it has to be referred.

The next question undoubtedly will be, how quickly can they act? I would point to other sections in Part V of the bill, where we are expanding the personnel, adding vice-chairmen, and so on, to the Canada Labour Relations Board so that they can cope with this particular problem.

Mr. Eberlee: Perhaps, though, we should not lose sight of the fact that when the safety officer makes his finding, if he determines that the situation is not one of imminent danger he may, at the same time, require certain things to be done and issue a directive, even though it was not a situation of imminent danger in his view. There is a whole process here.

Mr. Munro: It is set out in the bill.

Mr. Eberlee: It is set out in the bill on pages 17 on through to the end of page 20.

Le président: Monsieur Laframboise, une seconde. J'aimerais bien que lorsque quelqu'un s'adresse au ministre pour compléter une réponse, il s'identifie et parle au microphone, s'il vous plaît. Monsieur Laframboise.

Mr. Laframboise: The provision in the bill that is intended to hasten the hearing by the CLRB is one that permits a one-man CLRB hearing. It does not require it, as is normally the case for the CLRB, to establish a hearing under its normal rules, but permits one member of the CLRB to undertake the hearing in respect of that complaint. Whether or not this will result in a three-day or a three-week delay is something we cannot predict, it is a matter of administration. But, it facilitates speed by having one member of the CLRB hear complaints of this nature—which, I understand, is different from their normal conditions.

M. Olivier: Merci.

Mr. Dinsdale: Mr. Chairman, in a recent speech in Vancouver, the Minister of Labour, on page 4—this was on February 8, I believe—made this statement:

We have to learn to "actively" listen to what the other side is saying; to be open to change, to be ready to experiment. To understand that basically management and unions are interdependent and that neither side can go it alone. To open the channels of communication and consultation is, in my opinion, an essential first step.

I presume the Minister meant the first step to better relations in the labour-management situation.

As I view this legislation, which I hope will bring about a better atmosphere in the work place, it seems to me that we are proceeding by regulation rather than by consultation and communication, as the Minister advocates. Are we putting the cart before the horse, before the atmosphere is established? We are trying to codify a situation that really does not exist at

[Translation]

M. Munro: La question suivante est alors de savoir quel sera le délai entre le moment où une décision contraire est rendue par l'agent de sécurité et le moment où le Conseil a rendu sa propre décision. Si je ne me trompe, l'affaire doit être portée devant le Conseil dans les sept jours.

L'autre question est évidemment de savoir avec quelle rapidité la dernière décision peut être rendue. Je dirais, dans ce contexte, que les autres articles de la partie V du projet de loi sont destinés à augmenter le personnel du Conseil, en nommant d'autres vice-présidents, dans l'espoir qu'il pourra résoudre ces questions.

M. Eberlee: Sans doute mais il ne faudrait pas perdre de vue le fait que, lorsque l'agent de sécurité a décidé qu'il n'y a pas de danger imminent, il peut également, en même temps, demander à ce que certaines mesures soient prises, pour quand même remédier à un danger potentiel. Il y a donc là un processus global à prendre en considération.

M. Munro: C'est prévu dans le projet de loi.

M. Eberlee: De la page 17 à la page 20.

The Chairman: One moment, please, Mr. Laframboise. When someone addresses the minister to complete an answer, I would like him to identify himself and speak into the microphone. Mr. Laframboise.

M. Laframboise: Il existe une disposition, dans le projet de loi, destinée à accélérer les audiences du Conseil. Je veux parler ici du fait que l'on autorise une audience devant une seule personne. Ce n'est pas indispensable mais c'est possible, ce qui n'est pas la procédure courante pour le Conseil. Que ceci entraîne un retard de trois jours ou de trois semaines, nous ne pouvons pas le prévoir, puisqu'il s'agit essentiellement d'un problème administratif. Il n'en reste pas moins que cette méthode accélérera les audiences, ce qui constitue un changement.

Mr. Olivier: Thank you.

M. Dinsdale: Dans un discours qu'il a prononcé récemment à Vancouver, monsieur le président, c'est-à-dire le 8 février, le ministre a fait cette déclaration:

Nous devons apprendre à écouter «activement» ce que l'autre partie a à nous dire, à être réceptifs au changement et à être prêts à expérimenter. De même, nous devons bien comprendre que le patronat et les syndicats sont interdépendants et qu'aucune des deux parties ne peut faire cavalier seul. Communiquer et consulter constitue donc, selon moi, une étape préliminaire essentielle.

Je suppose que le ministre entendait par là un premier pas qui permettrait de meilleures relations de travail entre les syndicats et le patronat.

Ceci dit, le projet de loi qui nous est soumis et qui j'espère, assainir l'atmosphère de travail, me semble être basé sur une réglementation plutôt que sur des consultations et des communications, comme le préconise le ministre. Ne sommes-nous donc pas en train de mettre la charrue avant les bœufs? En effet nous essayons de codifier une situation qui n'existe pas

[Texte]

present and, as the Minister says, is essential if we are going to improve labour and management relations.

• 1655

Mr. Munro: Number one, I appreciate the question in the sense that it can clarify what we are trying to do here. Of the 14 points, we are only legislating in areas that lend themselves to legislation. There is no other way of going about it. Many of the other points are being implemented now and have been implemented as a result of either unilateral action by the government—i.e., the labour education program—or institutions that have to be set up that embody the consulting mechanism between labour and management on an equal footing and can only be operative once labour and management come together and take them over and operate them—i.e., the safety and occupational health centre we have talked about, the collective bargaining information centre we have talked about and the quality of work-life institute that we have talked about—and will all be under, in essence, the aegis of people outside of government, but we will participate and financially support them, and so on.

So that narrows the number of points that can be done by legislation and regulation. It is narrowed to what is in the bill.

Now, you have Part III; this is the minimum standards for the unorganized. You have to do that by legislation and regulations because there is nobody out there to talk to that represents them. They are not organized so how can you set up the consultative process between unorganized workers and employers that we can talk to. Most of the employers that we talk to are employers that represent organized people. We could not talk to hundreds of thousands of employers that have two or three employees. Just the pragmatics of the situation prevent that.

So it is our conclusion that we, as a government, until they become organized, are the only body that can protect the unorganized until they find some other institution to do so. So that is Part III.

Part IV deals with the safety conditions and there, again, we are dealing with a basic right, the right to refuse work. You have to do that by legislation or you have not enshrined the right. Even there we talk about consultation; we want them to agree voluntarily to health and safety committees before we require a mandatory order on our part. So we have tried to build in a consultative process there.

The safety and occupational health institute is not in the legislation because it, in essence, has to have the co-operation of labour and management so we are not legislating it except that we are going to go to Parliament to give this institute Parliamentary approval but we recognize it will not be workable if labour and management do not take it over on an equal footing.

[Traduction]

encore réellement et qui constitue cependant une condition fondamentale pour améliorer les relations de travail.

M. Munro: Tout d'abord, je vous remercie de poser cette question puisqu'elle me permet de clarifier notre objectif. Sur les 14 points que nous avons mentionnés, nous ne légiférons que dans les domaines qui s'y prêtent réellement et pour lesquels il n'a pas d'autre solution. Par contre, beaucoup des autres problèmes seront résolus en ayant recours à d'autres méthodes. Ainsi, il pourra y avoir action unilatérale de la part du gouvernement, comme dans le cas du programme d'éducation, mais il pourra s'agir aussi de la création d'organismes permettant aux syndicats et au patronat de se consulter sur une base égalitaire. Ces organismes entrерont en jeu lorsque les deux parties se seront rencontrées et en assumeront le fonctionnement. Je veux parler ici d'un centre sur la sécurité et la santé professionnelle, dont nous avons déjà parlé, d'un centre d'information sur la négociation collective et d'un institut sur la qualité de la vie au travail. Certes, ces organismes dépendront de personnes extérieures au gouvernement mais nous y participerons et nous leur accorderons un soutien financier.

Ceci réduit donc le nombre de problèmes qui doivent être résolus par voie législative ou réglementaire.

Je voudrais maintenant parler de la Partie III du projet de loi, concernant les normes minimales pour les travailleurs non organisés. Leur cas doit être résolu par voie législative ou réglementaire car il n'y a personne qui puisse parler en leur nom. Comme ils ne sont pas organisés, il n'est pas possible d'instaurer de mécanismes consultatifs, ce qui s'applique également aux employeurs. En effet, nous ne pouvons pas négocier ou discuter avec des centaines de milliers d'employeurs non organisés, qui n'ont que deux ou trois employés. Il s'agit donc là d'un problème purement pratique.

Tant que ces travailleurs ne seront pas organisés, le gouvernement a conclu qu'il était le seul organisme pouvant adéquatement les protéger, ce qui est l'objectif de la Partie III du projet de loi.

La Partie IV porte sur les conditions de sécurité qui, une fois encore, relèvent d'un droit fondamental, c'est-à-dire du droit de refuser de travailler. Si ce droit n'est pas reconnu par la loi, il n'existe pas vraiment. Ici encore, il y aura consultation car nous voudrions que les parties acceptent volontairement d'élaborer des comités sur la sécurité et la santé professionnelle, avant que nous ne les obligions à le faire. Nous avons donc instauré ce processus consultatif.

L'Institut de la sécurité de la santé professionnelle n'existe pas encore dans le projet de loi car il ne pourra être créé qu'avec la collaboration des syndicats et du patronat. Nous ne pouvons donc pas le créer législativement mais ceci ne nous empêche pas de demander au Parlement de donner son approbation au principe, pour qu'il puisse ensuite être créé de façon à permettre au patronat et au syndicat d'en assumer le fonctionnement, à égalité.

[Text]

The reason we are doing that is I have come to the conclusion that no institute that reports directly to Parliament can do so with any legitimacy if it does not have Parliamentary approval, i.e., Information Canada. It just does not have the fundamental backing of the Parliament of Canada to make it credible to anybody, unless it gets that. So that is the rationale for that.

Part V we have to do by legislation because it affects the *modus operandi* of the Canada Labour Relations Board and how they operate. And they have to do so on a legislative basis. We provide different things there for them to operate more efficiently. So we have only done, through the legislation route and regulation route, what we absolutely have to, and no more.

Mr. Dinsdale: Well, the Minister in his reply, Mr. Chairman, has put his finger on two areas of concern: one which I have already expressed before this committee. With respect to the health and safety measures, I think in the same speech, the Minister indicated that that area is already over-regulated . . .

An hon. Member: Right.

Mr. Dinsdale: There are 45 departments, 221 acts and more than 400 sets or regulations flowing out of these acts with respect to health and safety matters. I believe in the same speech, the Minister stated that there will be no regulatory or legislative powers provided under this legislation. So I suppose we can conclude that this is attempting to set up a structure which, away down the pike in the evolutionary process, will bring about an atmosphere in which labour-management relations will proceed much more happily.

• 1700

Mr. Munro: That is the whole thing. We are not giving regulatory powers to the institute. It is largely an information-gathering body that disseminates data to all the people at the bargaining table who need the latest technical information respecting hazardous conditions that can exist in the work environment.

It does many other things too. It does special studies where there are gaps in the fund of knowledge, and brings together work that has been done in other countries that there would be no sense in our repeating. It evaluates it, and so on.

It does not have regulatory powers; you are quite right. I do not think the parties want that, but we will hear more about that as the institute matures. It is for that reason that we did not proceed in that direction because of the tremendous mishmash of regulations. That speech identified a horrendous number of departments involved, both federal and provincial, and indeed, even the municipal governments. I did not even get into that in that speech. We did only what we had to do to protect fundamental rights by legislation. That is set out in Part IV and, obviously, there will be some regulations that will have to be passed.

[Translation]

La raison pour laquelle nous demandons l'approbation parlementaire est que je suis parvenu à la conclusion qu'aucun institut dépendant directement du Parlement ne peut avoir de légitimité s'il n'a pas été approuvé par celui-ci, auparavant. C'est une conclusion que j'avais tirée au sujet d'Information Canada. Tout organisme qui n'a pas l'appui concret et fondamental du Parlement ne peut acquérir la crédibilité voulue.

La Partie V du projet de loi concerne les méthodes de fonctionnement du Conseil canadien des relations du travail, lesquelles doivent évidemment bien être établies sur une base législative. Nous apportons certains changements aux procédures afin de permettre au Conseil d'être plus efficace. Dans ce cas, il était absolument indispensable d'agir par voie législative et réglementaire.

M. Dinsdale: Dans votre réponse, monsieur le ministre, vous venez d'identifier deux problèmes très importants. Le premier, que j'ai déjà mentionné, concerne la sécurité et la santé. Dans les discours dont j'ai parlé tout à l'heure, je crois me souvenir que vous aviez dit que ce domaine est déjà surréglementé . . .

Une voix: Absolument.

M. Dinsdale: . . . puisque l'on y trouve déjà 45 organismes gouvernementaux, 221 lois et plus de 400 ensembles de règlements. Dans votre discours, vous aviez dit que ce projet de loi n'accorderait pas de pouvoirs législatifs ou réglementaires supplémentaires. Je dois donc en conclure que vous essayez ici de mettre sur pied une structure qui, après un certain délai évolutif, assainira l'atmosphère des relations de travail pour permettre aux rapports patronat-syndicat de s'améliorer.

M. Munro: Exactement. Nous ne donnons pas de pouvoirs réglementaires à l'institut qui sera essentiellement un organisme d'information, destiné à desservir les participants aux négociations collectives, qui ont besoin de disposer des données techniques les plus à jour possible au sujet des conditions de travail.

L'institut aura également d'autres responsabilités, puisqu'il devra effectuer des études spéciales dans des domaines où nous restons sous-informés ou mettre à jour, dans le contexte canadien, des études effectuées dans d'autres pays et qu'il serait inutile de reproduire chez nous.

Vous avez donc tout à fait raison de dire que l'institut n'aura pas de pouvoirs réglementaires et je ne crois d'ailleurs pas que les parties concernées le voudraient, bien que leur avis puisse changer, au cours des années. Quoi qu'il en soit, puisqu'il existe déjà un maquis réglementaire assez touffu, nous avons jugé inutile d'y ajouter. Dans mon discours, j'indiquais le nombre incroyable de ministères concernés par ces problèmes, aussi bien aux niveaux fédéral, provincial que municipal. De fait, je n'avais même pas eu le temps d'évoquer le niveau municipal! Je terminerai donc en vous disant que tout ce que nous faisons, c'est de protéger législativement certains droits fondamentaux, ce que vous retrouvez dans la partie IV du projet de loi. C'est uniquement dans ce contexte qu'il devra y avoir des règlements.

[*Texte*]

Mr. Dinsdale: Mr. Ritchie and I have been asking questions about the unorganized labour sector, and there are all sorts of implications that are quite unanticipated—and cannot be anticipated—that will flow out of this part of the legislation. For example, it has even been suggested that by trying to impose closer regulations in the grain processing industry, this legislation might achieve the phasing-out of rural branch lines much faster.

Mr. Munro: Why do you say that, Mr. Dinsdale?

Mr. Dinsdale: Well, because the grain companies will not be able to supply the services if the legislation is rigidly applied.

Mr. Munro: You are talking about grain elevators, and so on?

Mr. Dinsdale: Yes. They will have to close down some of the branch-line elevators.

Mr. Munro: That might be the case with a specific elevator. I do not wish to become emotional but I would have liked you to have been with me—maybe Mr. Fraser can recall when I was sitting in on an open-line show on the Bannerman program. His open-line show comes from the top of a building overlooking the Port of Vancouver. Right across the bay, while his show was on, a grain elevator blew up, and about eight men, I believe, died as a result of severe burns, and many others were burned. It was a very tragic situation.

That engendered the Finn Commission, who went into it thoroughly as a result of inputs from the union and management, and we made a series of regulations to upgrade the standards. Now we have another Commission on top of that at Port Arthur looking at just one respiratory aspect. But we are already, by a series of orders, requiring that the recommendations include a phase-in of pretty well all the regulations of the Finn Commission. If you had seen that situation, Mr. Dinsdale, I think you would have to agree with me that drastic action was required and required very quickly so that a tragedy like that does not occur again.

Mr. Dinsdale: Regarding safety and health measures, certainly we agree with that. Perhaps what the Minister is trying to do is reverse the existing adversary system to one of co-operation, consultation, co-determination. It is going to take a long time to work out this formula because it has to be based on confidence and trust. I think our strike record in this regard indicates that the atmosphere is not conducive to that situation. The Minister made a speech when he was in Vancouver, and I presume he was dealing with the B.C. Telephones situation which has been going on for many weeks now.

Mr. Munro: It is over now.

Mr. Dinsdale: It is over now, but it got into the very difficult area of secondary boycotting, which indicates that we have a long way to go in establishing an atmosphere of trust which, I

[*Traduction*]

M. Dinsdale: M. Ritchie et moi-même avons posé des questions au sujet des travailleurs non syndiqués, car cette partie du projet de loi pourra avoir des conséquences très lointaines, qu'il serait même difficile de prévoir dès maintenant. Par exemple, certains ont indiqué qu'en essayant d'imposer des règlements plus sévères à l'industrie de manutention des céréales, le projet de loi risque d'entraîner l'élimination des voies secondaires rurales beaucoup plus rapidement que prévu.

M. Munro: Qu'est-ce qui vous fait croire cela, monsieur Dinsdale?

M. Dinsdale: Le fait que les sociétés céréalieres ne seront plus en mesure de fournir leurs services si la loi est trop sévère.

M. Munro: Voulez-vous parler des élévateurs à grain, entre autres?

M. Dinsdale: Oui. Certains des élévateurs secondaires devront être fermés.

M. Munro: Ce serait peut-être le cas pour tel ou tel élévateur particulier, mais je ne pense pas que l'on puisse généraliser. Je ne veux certainement pas faire de sentimentalisme sur cette affaire, mais M. Fraser se souviendra peut-être de ce qui s'était passé lorsque je participais à la tribune téléphonique de M. Bannerman. Cette émission était réalisée dans un édifice faisant face au Port de Vancouver et, au cours de l'émission, un élévateur à grain a explosé, de l'autre côté de la baie, entraînant la mort de huit employés, des suites de brûlures graves. Beaucoup d'autres avaient également été brûlés, mais moins sévèrement. C'était là un événement assez tragique.

La Commission Finn a donc été créée, pour étudier en détail la situation et, de notre côté, nous avons adopté une série de règlements destinés à renforcer les normes de sécurité. Il y a maintenant une autre commission, à Port Arthur, qui examine le problème des maladies respiratoires. Par décision gouvernementale, nous avons demandé à ce que les recommandations soient toutes centralisées dans la Commission Finn. Si vous aviez vu cette situation, monsieur Dinsdale, je crois que vous auriez été rapidement convaincu, avec moi, que s'imposaient des mesures draconiennes.

M. Dinsdale: Ce que je ne contesterais certainement pas, c'est ce qui concerne les problèmes de sécurité et de santé. Ceci dit, je me demande, monsieur le ministre, si vous n'essayez pas plutôt de remplacer le système contradictoire que nous connaissons aujourd'hui par un système de collaboration, consultation et cogestion. Si tel est le cas, il vous faudra beaucoup de temps, car un tel changement ne pourra être basé que sur la confiance mutuelle. Or, le dossier canadien en matière de grèves est suffisamment éloquent pour montrer que l'atmosphère actuelle n'est certainement pas propice à une telle évolution. Lorsque vous étiez à Vancouver, monsieur le ministre, vous avez fait un discours concernant, je le suppose, la situation de la Société de téléphone de la Colombie-Britannique, qui est maintenant en grève depuis plusieurs semaines.

M. Munro: La grève est terminée.

M. Dinsdale: Certes, mais elle a soulevé la question très complexe des boycottages secondaires, laquelle témoigne, encore une fois, qu'il nous reste beaucoup de chemin à faire

[Text]

am sure we all agree, is essential to the successful operation of even this legislation.

Mr. Munro: Do you want me to comment?

Mr. Dinsdale: Yes.

• 1705

Mr. Munro: Well, that is right, our system, more than any other system, is overcommitted to the adversarial approaches to manual labour, more so than the United States and any other country. I personally am satisfied this is the case. The collective bargaining process is based on warfare between management and labour. What we are trying to build through the consultative process is not a negation of that element that both parties want in the free collective bargaining process but to have the consultative process between management and labour, by consensus between them, set some rational parameters around the warfare, within which the warfare and free collective bargaining can take place without destroying the entire system. We cannot do that by legislation, and that is why we are getting out of wage and price controls. But we can do it through the consultative process.

I might point out that now both labour and management are making certain moves to make this a reality. I think the CLC is asking for more delegation of power from its affiliate bodies so that they can enter into consultative arrangements, the business community is trying to come together in a cohesive whole, through the BCNI, and there never have been more meetings than have taken place on key fundamental economic questions than in the last year or two between government, labour and business. This is still going on. And I think you would agree that is a good sign of moving in the right direction.

Mr. Dinsdale: Certainly that atmosphere will be necessary if the legislation is going to work out. That was a comment.

Mr. Munro: By the way, in respect of our strike record, I just want to indicate that there, too, as I have indicated before, any mandate lost to strikes is bad but it is a heck of a lot better than the statistics that some throw around would indicate. You may have heard, Mr. Dinsdale, that they compare Canada with others. However, we count everything, public sector strikes and private sector strikes, from the first day of the strike, and we are compared to countries where some do not even have the right to strike in the public sector, some do not even count them at all in their calculation because they are public sector, some do not even count any strikes until after seven days, and some countries do not count political strikes and that is the only type of strikes they have. So it is pretty bad if you start to compare our strike record with other countries. Premier Davis fell into that trap, in my opinion, over in Japan and he should not have, because I do not think our record is perhaps any worse than Japan's. Yet he subjected himself to lectures on this particular aspect. So, while there is lots of room for improvement, I just want to indicate that it is not quite as bad as they would say.

The Chairman: Mr. Orlikow.

[Translation]

pour établir l'atmosphère de confiance qui sera essentielle pour l'application efficace de ce projet de loi, vous en conviendrez.

M. Munro: Voulez-vous que je réponde?

M. Dinsdale: Oui.

M. Munro: C'est exact, notre système plus que celui des États-Unis ou de tout autre pays est engagé d'une façon excessive dans la voie du contentieux en ce qui a trait à la main-d'œuvre manuelle. Quant à moi j'en suis convaincu mais le processus des négociations collectives est basé sur la guerre entre la direction et la main-d'œuvre. Nous essayons grâce au processus de consultation, dans le cadre du processus libre de négociation collective, d'obtenir un accord entre la direction et la main-d'œuvre, d'établir quelques paramètres logiques dans ce conflit sans détruire tout le système. Nous ne pouvons pas légiférer et c'est pourquoi nous supprimons le système de contrôle des prix et des salaires, mais nous pouvons faire appel à ce processus de consultation.

Je ferai remarquer que la main-d'œuvre et la direction font actuellement du progrès en ce sens. Je crois que le Congrès du travail du Canada veut obtenir, de la part de ses organes affiliés, plus de pouvoir pour se lancer dans des accords découlant de la consultation et que les entreprises commerciales essaient de se grouper en passant par la BNCI. L'an dernier, il y a eu plus de réunions que jamais entre le gouvernement, les syndicats et les entreprises pour discuter des questions économiques clé. Cet état de chose d'ailleurs se maintient et je crois que vous devez admettre que nous nous dirigeons dans la bonne direction.

M. Dinsdale: Il nous faudra très certainement avoir cette ambiance si on veut que la loi s'applique.

M. Munro: Je voudrais ajouter quant au nombre des grèves qui ont eu lieu que la situation n'est pas aussi mauvaise que certains voudraient la représenter. Vous savez, monsieur Dinsdale, que dans ce domaine, on a voulu comparer le Canada à d'autres pays. Cependant il faut tenir compte de différents facteurs, les grèves du secteur public, du secteur privé, et du fait que dans certains pays on n'a même pas le droit de grève dans le secteur public et que certains pays ne tiennent pas compte dans leurs calculs des grèves à moins qu'elles ne durent plus de 7 jours et que d'autres n'en tiennent pas compte lorsqu'il s'agit des grèves politiques, les seules. Par conséquent nous ne pouvons pas comparer honnêtement notre situation dans ce domaine avec celle d'autres pays. Le premier ministre M. Davis est tombé dans ce piège et je ne crois pas que notre situation dans ce domaine soit pire que celle du Japon. Bien sûr il y a encore beaucoup à faire, mais je voulais indiquer que la situation n'est pas aussi sombre que certains voudraient bien le laisser entendre.

Le président: Monsieur Orlikow.

[Texte]

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, in my earlier question period I was trying to get clarification of possible dangers in enforcement of the law because of the interpretation that employers or the Canada Labour Relations Board or eventually the courts might make of that phrase "an imminent danger". Now, aside from the challenge there might be to defining imminent danger where in fact workers feel there is a particular thing, I am wondering, Mr. Minister, how you do anything about long-range and permanent danger, such as silicosis or dangers from radiation, with the clause, which I think is so confining when you go to describe imminent danger.

If you turn to the bottom of page 20, the last paragraph on the page, it deals here with imminent danger, and it says:

"(b) where an employee having a particular occupation would normally work in a place in a particular condition or circumstance or where an employee would normally in the course of his employment work in a place in a particular condition or circumstance, that condition or circumstance in the place does not constitute an imminent danger to the safety or health of the employee."

In other words, if it is a regular thing, it is not an imminent danger. Now, what happened at Elliot Lake, at Eldorado Nuclear or at Port Hope, where for years the company simply would not recognize the dangers of radiation?

• 1710

Mr. Munro: Normal.

Mr. Orlikow: That is normal.

Mr. Munro: What the drafters of the legislation had in mind here is that if an employee is working, say, for 25 years in a particular environment, and there is no scientific revelation, no new type of analysis that would indicate there is anything particularly dangerous there, then the circumstances have not changed.

Mr. Orlikow: But at what point . . .

Mr. Munro: Wait a minute.

Mr. Orlikow: Yes.

Mr. Munro: You know, you wanted to ask a question; let me answer it. In that particular case, there is nothing in the environment any different, so we cannot claim all of a sudden that, just because this legislation comes in, it is dangerous. But if, we hope, through gathering all this information, we keep employees informed of new break-throughs in analysis that reveal that condition or circumstance has indeed changed as a result of the union or management or both discovering that the conditions indeed do constitute an imminent danger as a result of scientific analysis, then the conditions have changed. And the circumstances have changed. And thus he can fall back on his right to refuse to work because of imminent danger.

Mr. Orlikow: But, Mr. Minister, we know a great deal more now than we did 25 years ago.

Mr. Munro: Precisely.

[Traduction]

M. Orlikow: Monsieur le président, dans ma question précédente j'avais essayé de savoir si l'application de la loi ne serait pas compromise par l'interprétation que donneraient les employés ou le Conseil canadien des relations du travail, ou, éventuellement les tribunaux, de cette phrase: «Danger imminent». Outre la difficulté de définir ce qu'est un danger imminent c'est-à-dire dans quels cas les travailleurs pensent qu'il existe une telle situation je me demande, monsieur le ministre, quelles mesures vous pouvez prendre au sujet de dangers permanents et à longue échéance tels que la silicose ou les radiations dans le cadre de cet article puisqu'il me semble que l'article est très restreint lorsqu'on veut décrire ce qu'est un danger imminent.

Si vous examinez le bas de la page 20 vous verrez qu'on discute de ce danger imminent:

«(b) Ne constitue pas un danger imminent pour la sécurité ou pour la santé d'un employé sa présence dans un lieu dans certaines circonstances qui sont normales dans ce genre de travail ou de métier.»

Autrement dit c'est une chose habituelle, que ne présente pas de danger imminent. Qu'est-il arrivé à Elliott Lake, à Eldorado Nuclear, à Port Hope, où pendant des années la société ne voulait tout simplement pas reconnaître les dangers d'irradiation?

M. Munro: Normal.

M. Orlikow: C'est normal.

M. Munro: Ce que les rédacteurs de la loi avaient dans l'idée, c'est que si un employé travaille pendant, disons, 25 ans dans un environnement particulier, qu'il n'y a pas de découverte scientifique ni aucune nouvelle analyse, ce pourrait indiquer qu'il n'y a rien de particulièrement dangereux, que les circonstances n'ont pas changé.

M. Orlikow: A quel moment . . .

M. Munro: Attendez un instant.

M. Orlikow: Oui.

M. Munro: Vous m'avez posé une question, laissez-moi y répondre. Dans ce cas-ci, rien dans l'environnement n'est différent, par conséquent nous ne pouvons pas prétendre soudainement, simplement parce qu'il y a une loi, que c'est dangereux. Mais si, comme nous l'espérons, en recueillant tous ces renseignements, nous pouvons informer les employés de toute nouvelle découverte dans les analyses révélant que les circonstances ou les conditions ont vraiment changé, suite à la révélation du syndicat ou de la direction, ou des deux, que les circonstances présentent un danger imminent après analyse scientifique, on pourra dire que les circonstances ont changé. Elles ont changé et l'employé peut invoquer son droit de refuser de travailler à cause de danger imminent.

M. Orlikow: Mais monsieur le ministre, nous en connaissons beaucoup plus maintenant qu'il y a 25 ans.

M. Munro: Précisément.

[Text]

Mr. Orlikow: Well, just a second. We know, for example, that working in an asbestos mine, unless they clean them up a hell of a lot more than they have, is likely to lead to cancer. We know that working in a uranium mine is probably dangerous, and so on and so on. At what point can an individual worker or his union say, "We want a study done"? At what point can the individual worker or his union say, "We believe that the government or the company has information which they have not been telling us"? At what point can they say, "We want this information"?

Mr. Munro: Well, if you read the legislation regarding health and safety committees, they can come together and require them to identify the area. I was just up at Alcan, facing the same particular circumstances last week. Then they can apply for funding to examine the situation if they wish. Also this committee can identify the areas that require further examination into the unsafe situation and feed immediately, I would hope, into the Safety and Occupational Health Institute which labour management sit on and run to bring together the entire fund of knowledge that is available in the world right now on that particular condition. If that is not sufficient, and constitutes a gap in the mind of the Institute, then that Institute has funds available to fill the gap by requiring the necessary study to be done.

Mr. Orlikow: Well, Mr. Minister, in an issue of *The Miners' Voice* which I opened as I was sitting here, they give some illustrations of what has happened recently, despite your very good representations on the need for this kind of legislation. I will just read you a few of the cases. They say:

The federal crown corporation Eldorado Nuclear delayed three years before coming up with records on how much harmful radiation mine workers were exposed to at Eldorado's uranium mine near Uranium City, Saskatchewan.

Now, when you get this legislation, will the workers have the right to get that information?

Mr. Munro: I tell you what the situation is, and Mr. Rodriguez was good enough to identify his concerns earlier on this particular question. The legislation does not cover Eldorado; it does not cover uranium mining. There is no question about that; it does not. There is a bill before the House that provides that Part IV of the Code will apply—the name of the Bill is Atomic Energy Control Act or something like that—except where the AECB says otherwise.

• 1715

Now, they may say otherwise is where they themselves are satisfied that the provincial agreements they have entered into with the provinces with respect to enforcement of safety standards meet with their approval. I see everybody shaking their head with regard to that particular type of exemption, that they can decide otherwise instead of the department, through its legislation, deciding otherwise. I think it is a point well worth considering, and indeed we are considering whether or not that could be amended. But, no decision has been made yet.

[Translation]

M. Orlikow: Un instant. Nous savons, par exemple, que le fait de travailler dans des mines d'amiante, à moins qu'elles ne soient nettoyées bien plus qu'elles l'étaient, peut causer le cancer. Nous savons que travailler dans une mine d'uranium présente probablement des dangers, et le reste. A quel moment un travailleur ou son syndicat peut-il dire: «nous voulons qu'une étude soit faite?» ou «Nous croyons que le gouvernement ou la société possède des renseignements qu'il ne veut pas nous communiquer?» A quel moment peuvent-ils dire: «Nous voulons ces renseignements?»

M. Munro: Si vous lisez la loi concernant les comités d'hygiène et de sécurité, vous verrez qu'ils peuvent ensemble demander d'identifier la situation. La semaine dernière, j'ai fait face à des circonstances semblables à l'ALCAN. Les comités peuvent demander des fonds pour étudier la situation s'ils le désirent. Les comités peuvent aussi identifier les secteurs où il faut examiner en profondeur la situation dangereuse et informer immédiatement, je l'espère, l'Institut d'hygiène professionnelle et de sécurité auquel siègent les directeurs de syndicats, et dont le travail est de compiler toutes les connaissances qui sont disponibles dans le monde actuellement pour ce genre de situation. Si ce n'est pas suffisant, s'il y a un fossé de l'avis de l'Institut, celui-ci a les fonds nécessaires pour combler ce fossé en exigeant que l'étude nécessaire soit faite.

M. Orlikow: Eh bien, monsieur le ministre, dans un des numéros de *The Miners' Voice* que je viens de consulter, on donne des informations sur ce qui s'est produit récemment, en dépit de ce que vous venez de nous dire sur le besoin de ce genre de loi. Je vais vous citer quelques cas mentionnés:

La société d'État, Eldorado Nuclear, a pris trois ans avant de présenter les dossiers sur l'importance des radiations dangereuses pour les mineurs qui y étaient exposés dans la mine d'uranium d'Eldorado près de Uranium City en Saskatchewan.

Lorsque vous aurez adopté cette loi, les travailleurs auront-ils le droit d'avoir cette information?

M. Munro: Je vais vous dire ce qu'il en est; M. Rodriguez a eu la bonté de nous faire connaître ses préoccupations sur le sujet un peu plus tôt. La loi ne couvre pas l'Eldorado, ne couvre pas l'exploitation d'uranium. Il n'y a aucun doute à ce sujet. Il y a un bill à la Chambre présentement qui prévoit que la Partie IV du Code s'appliquera,—le nom de ce bill est Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, ou quelque chose du genre,—sauf si la Commission de contrôle de l'énergie atomique est d'avis contraire.

Elle peut dire qu'elle est d'avis contraire lorsqu'elle a conclu avec les provinces des accords concernant l'application de normes de sécurité qu'elle approuve. Je vois que vous secouez tous la tête à la mention de ce genre d'exemption, qu'elle peut décider autrement au lieu du ministère qui déciderait autrement par le truchement d'une loi. Cette question vaut la peine d'être étudiée et nous examinons la possibilité de la modifier ou non. Aucune décision n'a encore été prise.

[Texte]

Mr. Orlikow: They also say in the same story, and I quote:

The federal labour department has kept Saskatchewan's provincial safety inspectors out of industries such as grain handling and the railways that are considered federal jurisdiction. But the federal labour department itself does little inspecting and has no regulations to enforce, in any case.

Mr. Munro: Wait a minute.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, just let me say this. I do not know about grain elevators but I know there is not a year goes by that I do not get complaints about lack of inspection in the railway repair shops in Winnipeg.

Mr. Munro: Look, Mr. Orlikow, I know the situation you are complaining about, you and Mr. Knowles. You may have other situations, but I have a whole file on the one situation you are talking about. The circumstances will come to me in a minute. It is a shop where a lot of the shop crafts work in conditions that are considered terrible and the environment is terribly dusty and so on. We have sent inspector after inspector into that situation, requiring the employer to correct the situation and, unless there is a direct attack on the calibre and ability of the safety inspectors involved, we have required considerable improvement there. Maybe you have been getting complaints recently but I have been meeting with various railway union people, as you appreciate, during this particular period of time and I have not heard a major reiteration of that type of complaint.

Now if you have another instance in the Winnipeg area, okay. But I might also indicate, that, in my experience going around, while we may not have adequate staff across the country to enforce our standards, and maybe we do not in certain situations—you cannot have somebody in a place every day, and you know that as well as I do—we are staffing up, we are getting additional officers, and I am satisfied that in the areas of federal jurisdiction we are doing it better than the provinces in most circumstances. In fact, officials of my department, where we have entered into agreement with the provinces, in some instances are not particularly happy with the job they are doing.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, on page 1:13 of the proceedings of yesterday, of the last day, where Mr. Olivier read your statement, Mr. Minister, I refer to the part with respect to averaging and your statement, as read by your Parliamentary Secretary, said:

We will also have amendments as to hours of work. We are standing squarely behind the 8-hour day and the 40-hour week as the basic standards for all workers in the federal jurisdiction. As is the case now, longer hours may be worked in a day or in a week, under an averaging formula. But due to some abuses in the use of averaging it

[Traduction]

M. Orlikow: On dit également dans l'article et je cite:

Le ministère fédéral du Travail a maintenu les inspecteurs de sécurité de la Saskatchewan hors des industries celles de la manutention des céréales et des chemins de fer par exemple, qui sont censées être de compétence fédérale. Toutefois, le ministère fédéral du Travail fait lui-même très peu en matière d'inspection et il n'a pas de règlement à appliquer de toute façon.

M. Munro: Un instant.

M. Orlikow: Monsieur le président, permettez-moi de dire ceci. Je ne sais pas ce qui se passe dans le cas des élévateurs à grain, mais je sais qu'il n'y a pas une année qui passe sans que je reçoive des plaintes sur l'absence d'inspection des ateliers de réparations des chemins de fer de Winnipeg.

M. Munro: Écoutez, monsieur Orlikow, je connais la situation dont vous vous plaignez, vous et M. Knowles. Vous en connaissez peut-être d'autres, mais j'ai moi-même tout un dossier sur la situation dont vous parlez. Vous en aurez les détails dans un instant. Il s'agit d'un atelier immense où une grande partie du travail manuel se fait dans des conditions terribles, par exemple, l'environnement est terriblement poussiéreux. Nous avons envoyé un inspecteur après l'autre demandé à l'employeur de corriger la situation. A moins que vous ne mettiez en doute directement la compétence et les aptitudes des inspecteurs de sécurité en cause, je souligne que nous avons exigé des améliorations considérables dans cet atelier. Peut-être avez-vous reçu des plaintes récemment. J'ai rencontré diverses personnes du syndicat des chemins de fer au cours de cette période qui n'ont pas vraiment réitéré ce genre de plainte.

Si vous connaissez d'autres situations dans la région de Winnipeg, très bien. J'aimerais également mentionner que j'ai moi-même fait le tour et que même si nous avons suffisamment de personnel au pays pour appliquer nos normes, ce n'est peut-être pas le cas pour certaines situations; nous ne pouvons quand même pas placer quelqu'un à chaque endroit, chaque jour. Vous le savez aussi bien que moi, nous avons augmenté le personnel, demandé des agents additionnels. Je suis sûr que dans les domaines de compétence fédérale nous faisons un travail meilleur que celui des provinces dans la plupart des cas. Là où nous avons conclu des accords avec les provinces, je sais que les hauts fonctionnaires de mon ministère, par exemple, ne sont pas tout à fait heureux dans certains cas du travail de ces derniers.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, à la page 1:13 du compte-rendu d'hier, du dernier jour, M. Olivier lit votre déclaration, monsieur le ministre. À l'endroit où il est question de moyennes, votre secrétaire parlementaire a déclaré:

Nous avons aussi des modifications quant à la durée du travail. Nous soutenons résolument que la durée normale du travail pour tous les travailleurs relevant de la compétence fédérale doit être de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Il est possible de travailler un plus grand nombre d'heures par jour ou par semaine,

[Text]

will be necessary to apply for and receive permission from the Minister before longer hours can be scheduled.

I wonder, sir, if you can give us some examples as to where these abuses have taken place? Do we have any background data on that?

Mr. Munro: My deputy certainly has a book on it and maybe you would permit me to ask him to answer that question.

Mr. Fraser: Certainly.

Mr. Eberlee: This refers to the fact that under the existing act it is possible to average hours and then simply report afterwards that this has taken place. We believe in a few situations, where complaints have come to our attention from individuals that the employer has used this as a device to get around having to pay premium pay for overtime. We are satisfied on the basis of the cases that have come to our attention that this requires a degree of control.

• 1720

Mr. Fraser: Are these unorganized work areas that we are speaking of?

Mr. Eberlee: Not always, no.

Mr. Fraser: I am just trying to get this straight in my own mind. Let us deal first of all with the unorganized worker. What I am asking directly is this. We will go into the details of it in a minute, but is this provision advanced here because there has been a proven need for it and, if so, what is the evidence? To what degree are people using the existing rule? I am now talking about unorganized workers.

Mr. Eberlee: It is here because of cases that have come to our attention, complaints that have been made to our officers. Of course, it is not a large problem. No problem of this nature ever is a large problem, but unfortunately they have to legislate to take care of a four per cent, three per cent, two per cent situation—a matter of simple justice.

Mr. Fraser: The Criminal Code is not there for everybody, it is just there for some.

Mr. Eberlee: That is right, in its ultimate impact.

Mr. Fraser: Well, let us turn to the ultimate impact. As I read this, the statement says,

... it will be necessary to apply for and receive permission from the Minister before longer hours can be scheduled.

We go on to say,

Where there is a collective agreement, both the employer and the trade union will have to make joint application for a ministerial permit.

I still want to deal with the unorganized. You have said that you do not have any great number of abuses in the unorgan-

[Translation]

comme cela se fait actuellement en respectant néanmoins une moyenne. Cependant, étant donné qu'il y a eu certains abus dans l'application de la formule de la moyenne, il faudra dorénavant obtenir du ministère du Travail la permission avant d'augmenter le nombre d'heures de travail.

Je me demande, monsieur, si vous pouvez nous donner des exemples d'abus qui auraient pu se produire? Avons-nous des données à ce sujet?

M. Munro: Mon sous-ministre a certainement des renseignements. Vous me permettrez peut-être de lui demander de répondre à la question.

M. Fraser: Certainement.

M. Eberlee: Ceci a trait au fait qu'en vertu de la loi actuelle, il est possible d'obtenir la moyenne d'heures et d'en faire simplement rapport par la suite. Certaines personnes ont attiré notre attention sur des cas où l'employeur s'était servi de ce moyen pour éviter de payer des heures supplémentaires. Étant donné les cas qui sont parvenus à notre attention, nous pensons qu'un certain contrôle est nécessaire.

M. Fraser: Vous parlez de secteurs non syndiqués?

M. Eberlee: Pas toujours, non.

M. Fraser: J'essaie de bien comprendre. Commençons par parler des travailleurs non syndiqués. Nous y reviendrons en détail dans un instant, mais pour l'instant, il s'agit d'une disposition que l'on se proposait d'adopter car elle s'est avérée nécessaire et, dans ce cas, quelles en sont les preuves? Dans quelle mesure les gens se servent-ils des règlements existants? Je parle des travailleurs non syndiqués.

M. Eberlee: Nous avons pensé à cette mesure à cause de cas qui sont parvenus à notre attention, de plaintes qui ont été déposées à nos services. Bien sûr, le problème n'est pas très répandu. Ce genre de problème n'est jamais très répandu, mais malheureusement, il faut tout de même légiférer pour faire face à une situation où quatre pour cent, trois pour cent, deux pour cent des gens, sont en cause—c'est une question de justice.

M. Fraser: Le Code criminel n'est pas là pour tout le monde, pour quelques-uns seulement.

M. Eberlee: C'est exact, en dernier ressort.

M. Fraser: Eh bien passons à ce dernier ressort. Je vous cite la déclaration:

... il faudra dorénavant obtenir du ministre du Travail la permission avant d'augmenter le nombre d'heures de travail.

Puis ensuite,

Lorsqu'une convention collective est en vigueur, l'employeur et le syndicat devront demander conjointement la permission au ministre.

Mais j'en reviens au secteur non syndiqué. Vous avez dit qu'il n'y avait pas eu suffisamment d'abus dans le secteur non

[Texte]

ized area to worry about, or that you know of. I am not trying to put words in your mouth but, as I took your comments, you are legislating for a minority situation.

Mr. Eberlee: You always are in these areas. You always are. I gather that an employer or employers have taken advantage of what is perhaps a loophole in the existing legislation, and the desire is to seek from you approval of closing that loophole.

Mr. Fraser: I understand. What I am getting at is that if you came in here, the Minister came in here, and said, "Look, we have a book this thick of abuses and this is why we are passing the legislation," then we would expect a correspondingly large number of applications that would be required to the Minister. That of course would mean that we have to look at the procedures that would be followed, the manpower available, the time sequences, the problems of outlying workers and all that sort of thing, and it would be a big administrative problem.

What I am trying to get at is this. You have said that it is not a large number of abuses. Let us accept that for the moment; presumably it is not or else you would be able to produce a whole wad of evidence about it. What sort of administrative load is this going to result in? Will the additions to the board, which the Minister has spoken about here and as a matter of fact mentioned in an exchange with me in the House of Commons when the bill was introduced at second reading, will those additions to the board, or will those additions to staff, enable the minister actually to make these decisions? I cannot quite envisage the Minister, hardworking though he is, sitting around each day waiting for these sorts of things to come in and for him to determine them. He obviously has to do some delegation here.

Mr. Munro: You are just trying to protect the job for when you get there.

Mr. Fraser: Well, always out there on the side of caution.

Mr. Eberlee: I think experience indicates that these cases can be anticipated and therefore employers will apply, perhaps for a year's permit. We do not anticipate that there will be any great increase in workload. There are people now reviewing these things, but nothing can be done after the fact. The same personnel will simply turn around, review them, and make recommendations to the Minister that he will be able to approve or reject.

• 1725

Mr. Fraser: I understand that at present the decision to average can be made unilaterally by the employer.

Mr. Eberlee: That is right.

Mr. Fraser: What you are trying to do now is say, "Well, there have been abuses, and as a consequence for unorganized workers we want the employer to apply to the Minister for approval." You do not anticipate a heavy administrative load.

Mr. Eberlee: No, sir.

[Traduction]

organisé pour qu'on s'en inquiète vraiment. Je ne veux pas vous faire dire des choses que vous n'avez pas dites, mais si je vous ai bien compris, vous légiférez pour une minorité.

M. Eberlee: C'est toujours le cas, dans ce genre de chose, c'est toujours le cas. J'imagine qu'un employeur ou certains employeurs ont profité de ce qu'on pourrait qualifier de lacune dans la loi actuelle, et nous vous demandons votre approbation pour supprimer cette lacune.

M. Fraser: Je comprends. Si au contraire vous-mêmes ou M. le ministre étiez venu nous dire: «Écoutez, nous avons un document épais comme cela sur les abus dans ce secteur, c'est la raison pour laquelle nous voulons adopter cette loi» dans ce cas, nous aurions pu nous attendre à ce qu'un nombre correspondant de demandes soient déposées auprès du ministre. Évidemment, il faudrait alors revenir sur les procédures à suivre, la main-d'œuvre disponible, le temps en cause, les problèmes relatifs aux employés, etc. et tout cela deviendrait un problème administratif considérable.

Vous avez dit qu'il n'y avait pas tellement d'abus. Prenons cela pour acquis, et j'imagine que c'est le cas puisque sinon, vous pourriez nous fournir de nombreuses preuves du contraire. Dans quelle mesure cela se traduira-t-il par une surcharge de travail? Est-ce que l'élargissement du Conseil dont le ministre a parlé ici et dont il m'avait d'ailleurs parlé à la Chambre des communes lorsque le bill est passé en seconde lecture, est-ce que cet élargissement de la Commission, ce supplément de personnel, permettra au ministre de prendre ces décisions? Je vois mal comment le ministre avec tout le travail qu'il a déjà pourrait passer son temps chaque jour à prendre des décisions au sujet de ces demandes. De toute évidence, il va lui falloir déléguer ses pouvoirs.

M. Munro: Vous protégez le poste en prévision du jour où vous l'aurez.

M. Fraser: Eh bien, mieux vaut être prudent.

M. Eberlee: L'expérience démontre que le nombre de ces cas peut être prévu d'avance et que les employeurs demanderont peut-être des permis d'un an. Nous ne prévoyons pas une telle surcharge de travail. Ces choses sont à l'étude, mais rien ne peut être fait après coup. Le même personnel procédera à la révision et fera des recommandations au ministre qui pourra alors approuver ou refuser.

M. Fraser: J'imagine qu'à l'heure actuelle la décision d'adopter une durée moyenne peut être prise unilatéralement par l'employeur.

M. Eberlee: Oui.

M. Fraser: Et maintenant, en reconnaissance du fait qu'il y a eu des abus et pour protéger les travailleurs non syndiqués, vous voulez obliger l'employeur à demander l'approbation du ministre. Vous ne pensez pas que cela se traduira par une surcharge de travail administratif.

M. Eberlee: Non, monsieur.

[Text]

Mr. Fraser: Can you put any kind of estimate on it? Do you expect one of these cases a week, do you expect a hundred a week? What are we looking at?

I am not trying to be difficult. I just want to know.

Mr. Eberlee: I wonder if any of my colleagues would hazard an estimate. Mr. Clarke, the Director of the Conditions of Work Branch.

Mr. R. D. Clarke (Director, Conditions of Work Branch): I hesitate to give you an estimate at the moment. It would be a matter of checking to see how many were issued. It would not be very many.

The point that Mr. Eberlee made before is important, in that now we are having to go in after the fact, after we receive a complaint, and it is always much more difficult and time consuming to go in and investigate a situation after the fact than it is to do it ahead of time. In terms of processing, under the Act as it is now, if averaging is going to be for a period longer than thirteen weeks, they already have to apply for a permit. It is a fairly straightforward exercise. It is a matter of checking with the employer to see what the circumstances and the reasons for averaging are, and whether or not averaging is going to be detrimental to the employee. We can do them pretty quickly.

Mr. Fraser: I wonder, Mr. Clarke, if you could give us a little information, not at the moment, but perhaps at one of our subsequent meetings. I am quite sure we will not be thanked by some employers if we pass an amendment that ends up creating an administrative nightmare. I am not suggesting that is going to happen, but I would like to know.

The other aspect of this is that—and I quote again from the statement:

Where there is a collective agreement, both the employer and the trade union will have to make joint application for the ministerial permit.

I am quoting from this just because it is easier language to deal with than the actual statement.

Mr. Clarke: There are two provisions here. One is solely with respect to averaging, and it does not discriminate between situations in which employees are organized and those in which they are not. The question of the organized employees applies to a request for a modification in the hours of work, a shift to compressed working which there are four ten-hour days or something of that nature.

Mr. Fraser: This is for the organized or the unorganized?

Mr. Clarke: It will apply to both, but in the case of the organized it will have to be a joint submission.

Mr. Fraser: All right. My last question, as I notice the Chairman signifies my time is up. How does this conflict with a collective agreement? At the present time, the law with respect to averaging supersedes anything in a collective agreement. Is that correct?

Mr. Clarke: I am sorry.

[Translation]

M. Fraser: Pouvez-vous évaluer le nombre de demandes? Pensez-vous en recevoir une par semaine, cent par semaine? De quel ordre d'idée s'agit-il?

Je ne veux pas vous ennuyer, je veux simplement savoir.

M. Eberlee: L'un de mes collègues, se hasardera peut-être à vous donner une évaluation. M. Clarke, directeur de la Direction des conditions de travail.

M. R. D. Clarke (directeur, Direction des conditions de travail): J'hésite à vous donner une évaluation pour l'instant. Il faudrait vérifier combien de cas ont été présentés jusqu'à présent, pas tellement, j'imagine.

Ce que M. Eberlee a dit tout à l'heure est important. En effet, nous devons maintenant agir après coup, après avoir reçu une plainte et, c'est toujours plus difficile, cela prend toujours beaucoup plus de temps que d'anticiper les problèmes. Dans le cadre de la loi actuelle, lorsqu'il s'agit de l'établissement d'une moyenne pour une période supérieure à treize semaines, un permis est déjà exigé. Il n'y a rien là de très compliqué. Il suffit de vérifier auprès de l'employeur les circonstances et les raisons de l'établissement de cette moyenne ne fonctionnera pas au détriment de l'employé. tout cela peut être fait très rapidement.

M. Fraser: Monsieur Clarke, peut-être pourriez-vous développer un peu cet aspect de la question, peut-être pas tout de suite, mais lors d'une séance ultérieure je suis sûr que certains employeurs ne nous remercieront pas si nous adoptons un amendement qui débouche sur un cauchemar administratif. Ce ne sera pas forcément le cas, mais je voudrais m'en assurer.

D'autre part, et je reviens à la déclaration que je cite:

Lorsqu'une convention collective est en vigueur, l'employeur et le syndicat devront demander conjointement la permission au ministre.

Si je vous cite ce passage, c'est qu'il est plus facile à comprendre que le bill proprement dit.

M. Clarke: Deux dispositions sont en cause ici. L'une qui traite uniquement de l'établissement de moyennes et qui ne fait aucune différence entre les employés syndiqués et non syndiqués. La question des employés syndiqués s'applique à une demande de modification des heures de travail, le passage à un horaire comprimé, quatre journées de dix heures, par exemple.

M. Fraser: Vous parlez des travailleurs syndiqués ou non syndiqués?

M. Clarke: Cela s'appliquera dans les deux cas mais, dans le cas des travailleurs syndiqués il faudra demander conjointement une autorisation.

M. Fraser: Très bien. Une dernière question, le président me fait signe que mon temps est écoulé. Dans quelle mesure cela entre-t-il en conflit avec une convention collective? A l'heure actuelle, la loi relative à l'établissement de moyenne l'emporte sur toute convention collective, n'est-ce pas?

M. Clarke: Excusez-moi.

[Texte]

Mr. Fraser: At the present time, before this amendment takes effect, the law means that the averaging provisions are there and they supersede anything in a collective agreement. Is that correct?

Mr. Eberlee: Sometimes a collective agreement is totally silent on this sort of thing. Where it is silent, then the averaging provision of the law comes into operation. Sometimes, in essence, it allows an employer to schedule unlimited overtime.

• 1730

Mr. Fraser: Well, my specific point, then, is this—and here I will end—where there is a collective agreement where the parties have negotiated as to averaging, and there is a change in the averaging, would that be subject to agreement by the union and management within the terms of their collective agreement which would then make it unnecessary to apply to the Minister, or would they have to apply to the Minister, in any event?

Mr. Munro: Well, let me answer part of it. If my perception is correct—I hope it is—if both agree, even though they agree to something that is differs from the collective agreement, then it becomes automatically a variation to the collective agreement. The variation becomes, then, a clause in the collective agreement, but they still have to apply to me for the permit.

Mr. Eberlee: But it would be an automatic thing. It would be purely automatic. They would, in essence, have notified us that this practice was going to prevail and it would be automatically approved. Mind you, if we did not approve it, then maybe one member of the bargaining unit who did not particularly like what the vast majority were doing would try to upset that appellate.

Mr. Fraser: I do not want to impose on other members, Mr. Chairman, perhaps we could come back . . .

Mr. Eberlee: There is one other point. Perhaps we should remind you of the clause here that provides for a transitional period of a year for this thing to come into effect. Nobody is going to be hit suddenly with it.

Mr. Fraser: I understand that but I am just trying to see how it works.

Mr. Munro: Well, I want to clarify it, as the result of advice that I have. Maybe you already did, Mr. Eberlee, when I was not listening.

For the averaging, proposed Section 29.1 of Bill C-8, it is only on the application of an employer irrespective of whether it is a collective agreement or not. Where the requirement is that they have both agreed is when it gets into the compressed work situation. I think you made that clear earlier.

I muddled the waters by replying or stating that it would require application by both the employer and employee.

Mr. Fraser: Yes, that is what the statement says, too. It got me puzzled.

[Traduction]

M. Fraser: A l'heure actuelle, avant que cet amendement n'entre en vigueur, la loi prévoit que les dispositions relatives à l'établissement de moyennes l'emporte sur toute convention collective, n'est-ce pas?

M. Eberlee: Il arrive qu'une convention collective passe totalement sous silence ce genre de chose. Dans ce cas-là, c'est la disposition de la loi relative à l'établissement de moyennes qui intervient. Il arrive que cela permette à un employeur d'imposer des heures supplémentaires illimitées.

M. Fraser: Dans ce cas, et je m'arrêteraï là, lorsque les parties ont négocié une convention collective qui contient une clause sur l'établissement de durée moyenne, et lorsque cette durée moyenne est modifiée, est-ce que cela doit faire l'objet d'un accord entre le syndicat et la direction dans le cadre de leur convention collective, ce qui éviterait alors de faire une demande au ministre; ou bien faudrait-il tout de même présenter une demande au ministre?

M. Munro: Si je ne me trompe pas, j'espère que c'est le cas, et si les deux parties sont d'accord, même si elles sont d'accord sur une disposition qui modifie la convention collective, cela devient automatiquement un amendement à la convention collective. Cet amendement remplace alors la clause correspondante de la convention collective, mais il leur faut tout de même me demander une autorisation.

M. Eberlee: Mais dans ce cas-là, ce serait automatique, purement automatique. Il leur suffirait, en fait, de nous avertir de ce changement qui serait alors automatiquement approuvé. Remarquez, si nous n'approuvions pas, il pourrait arriver qu'un membre de l'unité de négociation qui n'était pas d'accord avec la majorité de ses collègues, essaie de brouiller les cartes.

M. Fraser: Monsieur le président, je ne voudrais pas m'imposer plus longtemps, peut-être pourrions-nous revenir . . .

M. Eberlee: Une dernière observation. Je vous rappelle qu'une clause prévoit une période de transition d'un an avant que cette disposition n'entre totalement en vigueur. Personne ne sera pris par surprise.

M. Fraser: Je comprends bien, mais j'essaie de comprendre comment cela fonctionne.

M. Munro: On vient de me donner des précisions et je vais essayer de vous expliquer. On vous l'a peut-être déjà expliqué, monsieur Eberlee, pendant que je n'écoutais pas.

La disposition relative à l'établissement de la durée moyenne qui se trouve au projet d'article 29.1 du Bill C-8 n'entre en jeu que sur la demande d'un employeur, qu'une convention collective existe ou pas. C'est seulement lorsque des horaires comprimés sont en cause, que les deux parties doivent se mettre d'accord. Vous avez expliqué cela tout à l'heure.

Je n'ai fait qu'embrouiller les choses en vous répondant que l'employeur et l'employé devaient présenter tous deux une demande.

M. Fraser: Oui, c'est également ce qu'on retrouve dans la déclaration. Cela m'avait troublé.

[Text]

Mr. Eberlee: The statement is an omnibus.

Le président: Merci, monsieur Fraser.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, I would be quite satisfied if we came back on this subject later.

Mr. Munro: Sorry, Mr. Fraser.

Mr. Fraser: I am out of time now, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur le ministre. Le Comité est ajourné jusqu'à convocation. Les prochains témoins à 9 h 30 jeudi prochain seront l'Association des manufacturiers canadiens et la Chambre de commerce du Canada.

Mr. Munro: Thank you, Mr. Chairman.

[Translation]

M. Eberlee: Cette déclaration est quelque peu «omnibus».

The Chairman: Thank you, Mr. Fraser.

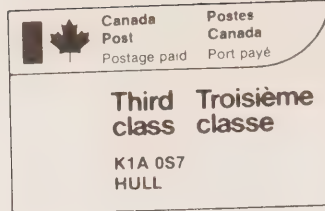
M. Fraser: Monsieur le président, j'aimerais bien que nous revenions plus tard sur cette question.

M. Munro: Excusez-moi, monsieur Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, mon temps est écoulé.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister. The Committee is adjourned to the call of the Chair. Our next sitting will be Thursday morning at 9:30 and our witnesses will be the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Chamber of Commerce.

M. Munro: Merci, monsieur le président.



If undelivered, return COVER ONLY to:

Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Labour:

Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister;
Mr. H. L. Laframboise, Assistant Deputy Minister,
Research and Program Development;
Mr. R. D. Clarke, Director, Conditions of Work Branch.

Du ministère du Travail:

M. T. M. Eberlee, sous-ministre;
M. H. L. Laframboise, sous-ministre adjoint, Recherche et
élaboration des programmes;
M. R. D. Clarke, directeur, Conditions de travail.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Thursday, February 16, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 3

Le jeudi 16 février 1978

Président: M. Raynald Guay

Government
Publications

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

CONCERNANT:

Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

| | |
|------------------------------|--------|
| Alexander | Dupont |
| Caccia | Duquet |
| Dinsdale | Fraser |
| Dionne (<i>Kamouraska</i>) | Malone |
| Duclos | McRae |

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

| | |
|-----------|-------------|
| Oberle | Rompkey |
| Olivier | Scott |
| Parent | Skoreyko |
| Rodriguez | Stollery—20 |

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Wednesday, February 15, 1978:

Mr. Rodriguez replaced Mr. Orlikow.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mercredi 15 février 1978:

M. Rodriguez remplace M. Orlikow.



MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 16, 1978
(4)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 10:02 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Dinsdale, Duclos, Dupont, Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Oberle, Olivier, Rodriguez and Skoreyko.

Other Members present: Messrs. Cadieu, Ritchie and Stewart (*Marquette*).

Witnesses: From the Canadian Manufacturers' Association: Mr. Lloyd Hemsworth, Vice-President, Personnel and Industrial Relations, The de Havilland Aircraft of Canada and Mr. Peter S. Doyle, Manager, Industrial Relations and Social Affairs Department, Canadian Manufacturers' Association. *From the Canadian Chamber of Commerce:* Mr. André Fortier, Director, Corporate Relations, Noranda Mines Ltd. and Chairman, Chamber's Employer-Employee Relations Committee; Mr. R. J. Gallivan, Manager, Personnel Services Group, Canadian Industries Limited.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code.

On Clause 1.

Mr. Hemsworth and Mr. Fortier made statements and, with the witnesses, answered questions.

In accordance with a motion of the Committee at the meeting held on Tuesday, November 1, 1977, the Chairman authorized that the brief of the Canadian Manufacturers' Association be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "LMI-1"*)

At 12:38 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 16 FÉVRIER 1978
(4)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 10 h 02 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Dinsdale, Duclos, Dupont, Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Oberle, Olivier, Rodriguez et Skoreyko.

Autres députés présents: MM. Cadieu, Ritchie et Stewart (*Marquette*).

Témoins: De l'Association des manufacturiers canadiens: M. Lloyd Hemsworth, vice-président, Service du personnel et des relations industrielles, The de Havilland Aircraft of Canada et M. Peter S. Doyle, président, Département des relations industrielles et des affaires sociales, Association des manufacturiers canadiens. *De la Chambre de commerce du Canada:* M. André Fortier, directeur des Relations sociales, Noranda Mines Ltd, et président du Comité des relations de travail de la Chambre; M. R. J. Gallivan, directeur du groupe des services du personnel, Canadian Industries Limited.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Article 1.

M. Hemsworth et M. Fortier font des déclarations puis, avec les témoins, répondent aux questions.

Conformément à une motion du Comité adoptée à la séance du mardi 1^{er} novembre 1977, le président autorise à joindre le mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendice «LMI-1»*).

A 12 h 38, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, February 16, 1978

• 0946

[Text]

Le président: Puisque nous avons le quorum, le Comité peut poursuivre l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, renvoyé au Comité le mercredi 14 décembre 1977. Nous commençons l'étude de l'article 1: «jour férié».

J'aimerais vous présenter immédiatement le vice-président du service du personnel et des relations industrielles de Havilland Aircraft of Canada Limited, M. Lloyd Hemsworth, qui va résumer le mémoire qui nous a été présenté par l'Association des manufacturiers canadiens.

Mrs. Appolloni: We are not getting any translation yet.

Une voix: Ce n'est pas un problème parce que vous parlez bien le français.

Le président: Merci, monsieur Fraser.

We will adjourn for 10 minutes.

—A short recess.

• 1000

Le président: Mesdames, messieurs, nous nous excusons de ce léger retard dû à l'interprétation.

Comme je le disais tout à l'heure, nous poursuivons aujourd'hui l'étude du Bill C-8. Je vous avais présenté M. Hemsworth qui veut bien nous résumer le mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens et nous présenter les autres témoins qui l'accompagnent.

Monsieur Hemsworth.

Mr. Lloyd Hemsworth (Vice-President, Personnel and Industrial Relations, The de Havilland Aircraft of Canada: Past Chairman, National Industrial Relations Committee; Representative, Canadian Manufacturers' Association): Mr. Chairman and members of the committee, we are grateful that the committee has provided this opportunity for the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Chamber of Commerce to discuss our views on Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code.

As the Chairman said, my name is Lloyd Hemsworth and I am a past chairman of the CMA's National Industrial Relations Committee. Mr. Bob Heneault the current chairman, has asked me to express his regrets at being unable to be here.

The other members of our delegation are: Mr. Peter Doyle, Manager of the CMA's Industrial Relations and Social Affairs Department, on my right here; next to him Mr. André Fortier, Chairman of the Canadian Chamber of Commerce, Employer-Employee Relations Committee, and Director of Corporate Relations at Noranda Mines Ltd., Toronto; Mr. Bob Gallivan, Manager, Personnel Services Groups, Canadian Industries Limited, Montreal; Mr. Don Jupp, the CMA's Ottawa representative, and Mr. Bill McNally, General

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 16 février 1978

[Translation]

The Chairman: Since we have a quorum, the Committee continues study of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, referred to the Committee on Wednesday, December 14, 1977. We are considering Clause 1: "general holiday".

I would like to introduce immediately the Vice-President of the Personnel and Industrial Relations Department of de Havilland Aircraft of Canada Limited, Mr. Lloyd Hemsworth, who will summarize the brief which has been submitted to us by the Canadian Manufacturers' Association.

Mme Appolloni: Nous n'avons pas d'interprétation.

An hon. Member: This is no problem since you speak French so well.

The Chairman: Thank you, Mr. Fraser.

Nous allons suspendre nos travaux pour 10 minutes.

—Courte pause.

The Chairman: Ladies and gentlemen, we apologize for this slight delay due to the interpretation.

As I was saying, we resume today consideration of Bill C-8. I had introduced to you Mr. Hemsworth, who will summarize the brief of the Canadian Manufacturers' Association and also introduce the other witnesses who accompany him.

Mr. Hemsworth.

M. Lloyd Hemsworth (vice-président, Service du personnel et des relations industrielles, The de Havilland Aircraft of Canada, président sortant, Comité national des relations industrielles, représentant de l'Association des manufacturiers canadiens): Monsieur le président et membres du Comité, nous sommes reconnaissants au Comité d'avoir donné l'occasion à l'Association des manufacturiers canadiens et à la Chambre de commerce du Canada de faire connaître notre opinion sur le Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Ainsi que le disait le président, je m'appelle Lloyd Hemsworth, et je suis le président sortant du Comité national des relations industrielles de l'AMC. M. Bob Heneault, président en titre, m'a demandé de vous présenter ses excuses pour son absence.

Les autres membres de notre délégation sont: M. Peter Doyle, directeur du Service des relations industrielles et des affaires sociales de l'AMC, à ma droite; à ses côtés, M. André Fortier, président du Comité des relations de travail de la Chambre de commerce et directeur du Service des relations sociales de la Noranda Mines Ltd., Toronto; M. Bob Gallivan, directeur du Groupe des services du personnel, Canadian Industries Ltd., Montréal; M. Don Jupp, représentant de l'AMC à Ottawa, et M. Bill McNally, directeur général du

[Texte]

Manager of Governmental Relations for the Canadian Chamber of Commerce.

Mr. Chairman, our appearance before the Standing Committee is very timely. The first ministers have just concluded the economic summit during which it was agreed that Canada's manufacturing industry must become more competitive. There was also agreement that in order to free the forces for growth, governments must remove inhibiting rules and regulations. CMA's recommendations on labour relations are directed at accomplishing both of these objectives.

It has been our perception for some time that Canada's record of labour-management conflict as shown by our poor record with respect to work stoppages is due in large part to the quantity and direction of the labour law under which we are required to operate. The government has legislated an adversary system which has driven a wedge between unionized employees and management, a wedge labour and management are trying to remove through bipartite meetings both at the summit and elsewhere. But frankly, there will not be any significant improvements in the labour relations climate until fundamental changes are made in our industrial relations laws.

• 1005

Employers believe that we are overgoverned in many areas and labour relations are certainly, in our opinion, no exception. There are simply too many legal requirements that the parties have to meet and too many-discretionary powers vested in labour relations boards, including the Canada Labour Relations Board. We are convinced that such powers create uncertainty for the parties as to the rules of the game. This uncertainty results in unrest and unnecessary conflict. Improvements in our labour relations climate are urgently needed if we are to provide desperately needed jobs. Strikes are costly and wasteful, while world competition is intensifying. The labour relations climate, we content, is the product of our labour relations legislation.

The Canada Labour Code was last amended in 1972. At that time, we made several recommendations for positive changes, which would have, in our view, brought about some real improvements in our industrial relations system. We had hoped that our recommendations would have been considered by government in bringing forth future amendments to the Code. Unfortunately this was not the case and we know from our many discussions with the Canadian Labour Congress that the government has ignored many of their suggestions as well.

Although the federal government has rather limited jurisdiction in labour relations, the people of Canada still look to the federal government to provide leadership in this field. We believe there would have been a positive effect on several of the provinces had the federal government chosen to bring forth a series of amendments designed to reduce or eliminate the causes of conflict. Hopefully, provincial governments would

[Traduction]

Service des relations gouvernementales de la Chambre de commerce du Canada.

Monsieur le président, nous comparaissons devant le Comité permanent à un moment très opportun. Les premiers ministres viennent de terminer une conférence économique au sommet au cours de laquelle ils ont convenu qu'il fallait rendre l'industrie canadienne de la fabrication plus concurrentielle. Ils ont également convenu que si l'on voulait libérer les forces de croissance, les gouvernements devaient éliminer les règlements qui constituent un obstacle. Les recommandations de l'AMC en matière de relations de travail visent à accomplir ces deux objectifs.

Nous sommes d'avis depuis un certain temps que la triste performance du Canada en matière de conflits syndicaux-patronaux, que démontre notre piètre performance au niveau des arrêts de travail, est en grande partie attribuable au nombre et à l'orientation des lois ouvrières auxquelles nous sommes asservis. Le gouvernement a intégré dans les lois le principe du système d'adversaires, ce qui a créé un fossé entre les syndiqués et le patronat, un fossé que les syndicats et le patronat tentent d'éliminer par des réunions bipartites, tant au sommet qu'à d'autres niveaux. Il faut toutefois dire en toute franchise qu'aucune amélioration importante du climat des relations industrielles ne sera réalisée tant que des modifications fondamentales n'auront pas été apportées à nos lois de relations de travail.

Les employeurs croient que nous sommes surgouvernés dans beaucoup de domaines et les relations de travail ne font certainement pas exception, à notre avis. Les parties doivent respecter un trop grand nombre d'obligations légales et les conseils de relations de travail, y compris le Conseil canadien des relations de travail, ont tout simplement trop de pouvoirs discrétionnaires. Nous sommes convaincus que de tels pouvoirs empêchent les parties de connaître en toute certitude les règles du jeu. Il en résulte évidemment un malaise et des conflits inutiles. Une amélioration du climat des relations de travail est nécessaire de toute urgence si nous voulons fournir les emplois dont on a désespérément besoin. Les grèves coûtent cher et sont un gaspillage, alors que la concurrence internationale augmente. Nous sommes d'avis que le climat actuel des relations de travail est attribuable à notre législation ouvrière.

Le Code canadien du travail fut modifié pour la dernière fois en 1972. À l'époque, nous avons présenté plusieurs recommandations positives qui auraient, à notre avis, permis des améliorations très réelles de notre système de relations industrielles. Nous espérons que le gouvernement tiendrait compte de nos recommandations dans la présentation de modifications futures au Code. Malheureusement, ce ne fut pas le cas et nous savons, suite à nos nombreuses discussions avec le Congrès du travail du Canada, que le gouvernement a également ignoré beaucoup de leurs suggestions.

Bien que le gouvernement fédéral ait une compétence plutôt limitée dans le secteur des relations du travail, la population du Canada attend néanmoins du gouvernement fédéral qu'il fasse preuve d'initiative dans ce secteur. Nous croyons que des retombées positives se seraient manifestées au niveau de plusieurs provinces si le gouvernement fédéral avait choisi de présenter une série de modifications visant à réduire ou à

[Text]

have followed a positive lead by the federal government and the impact of Bill C-8 would have been of substantial benefit to labour relations everywhere.

There is little we can find in this Bill which would actually improve industrial relations through the elimination of conflict-causing legal requirements. While it is not possible to quantify in absolute terms the manufacturing jobs which may be won or lost because of the nature of labour law, the labour-law climate influences investment decisions. Moreover, to the extent that the law fosters conflict and resulting work stoppages, there are lost business opportunities and possibly lost jobs.

We are extremely disappointed that the government, in introducing Bill C-8, has not seized the opportunity to make some fundamental improvements in our legislative framework. Instead, it has chosen to amend the Code in such a way as to vest still greater discretionary powers in the Board. We believe this will perpetuate the problems in our current system. As with previous amendments to the Code, this Bill is designed to treat symptoms rather than address causes.

In the first part of our submission we discuss a number of areas where the laws should be made more specific. The certification procedure is one key area where we feel that a fundamental change needs to be made in our labour relations system and where we believe the federal government could play a leadership role. We recommend that bargaining rights should be granted only when it is clear through a government supervised secret ballot that the majority of the employees wish to be represented by a particular union.

The most important collective agreement that a company or a union will negotiate is the first agreement, because this forms the basis for future negotiations and the on-going relationship between the management and the union. Under existing discretionary procedures, employers are often left with the feeling that their employees do not really want to be represented by this particular union. Hence the employer may be less willing to adopt an accommodative position in negotiating a first collective agreement for the simple reason that he does not believe the union spokesmen speak for the employees. The answer is not for the Board to impose terms of a collective agreement, as the amendment proposes, but to remove any doubt about the representative status by a democratic vote of employees. Automatic certification or imposed collective agreements will generate, more and more, conflict and work stoppages.

Because our system is based on respect for the law, we have included certain recommendations which would lead to a greater respect for the law. For example, we recommend that there should be automatic penalties provided in the law for illegal strikes or lockouts. We also recommend that the consent to prosecute procedure should be abandoned so that a party

[Translation]

éliminer les causes de conflits. On peut penser que les gouvernements provinciaux auraient suivi l'initiative positive du gouvernement fédéral, et l'impact du Bill C-8 aurait amené une amélioration considérable des relations de travail dans les autres secteurs.

On trouve dans ce bill peu de choses qui vont effectivement améliorer les relations de travail en éliminant des exigences légales qui sont la cause de conflits. Bien qu'il ne soit pas possible de quantifier en termes absolus le nombre d'emplois, dans le secteur de la fabrication, qui ont été perdus ou gagnés à cause de la législation ouvrière, le climat législatif influence les décisions des investisseurs. En outre, dans la mesure où la loi favorise les conflits et entraîne des arrêts de travail, il s'ensuit une perte de possibilités d'affaires et, peut-être, d'emplois.

Nous sommes extrêmement déçus que le gouvernement, en présentant le Bill C-8, n'ait pas profité de l'occasion pour apporter des améliorations fondamentales à notre cadre législatif. Il a plutôt choisi de modifier le Code de façon à accorder au Conseil des pouvoirs encore plus considérables. Nous croyons que cela perpétuera les problèmes de notre système actuel. Tout comme les dernières modifications au Code, ce bill est conçu pour traiter les symptômes, au lieu des causes.

Dans la première partie de notre mémoire, nous étudions un certain nombre de secteurs où les lois devraient être précisées. La méthode d'accréditation est un secteur clé où nous sommes d'avis qu'une modification fondamentale doit être apportée à notre système de relations industrielles et où nous croyons que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle de chef de file. Nous recommandons que soit accordé à un syndicat le droit de négocier seulement après avoir nettement établi, au moyen d'un scrutin secret supervisé par le gouvernement, que la majorité des employés veulent être représentés par un syndicat donné.

La convention collective la plus importante que négocie une société ou un syndicat est la première convention, car elle constitue la base des négociations futures et des relations permanentes entre la direction et le syndicat. En vertu des pouvoirs discrétionnaires actuels, les employeurs ont souvent l'impression que leurs employés ne veulent vraiment être représentés par un syndicat donné. Il s'ensuit que l'employeur est moins disposé à se montrer accommodant dans les négociations pour la première convention collective, tout simplement parce qu'il ne croit pas que le représentant syndical parle au nom des employés. La solution, ce n'est pas que le Conseil impose les modalités des conventions collectives, comme le propose cette modification, mais qu'il fasse disparaître tout doute quant à la représentativité d'un syndicat, en tenant un vote démocratique parmi les employés. L'accréditation automatique et les conventions collectives imposées n'entraîneront que de plus en plus de conflits et de grèves.

Comme notre système repose sur le respect de la loi, nous présentons également certaines recommandations qui nous amèneraient à mieux respecter la loi. Par exemple, nous recommandons que des sanctions soient automatiquement imposées en cas de grèves ou de lock-outs illégaux; ces sanctions seraient précisées dans la loi. Nous recommandons égale-

[Texte]

may have direct access to the courts. We recommend also that a picketing code should be promulgated so that the public, the media and the parties to the dispute are fully informed in clear terms of the rights and obligations of all persons involved in, or affected by, a strike or lockout.

Promulgation of a picketing code, coupled with proper law enforcement, would do much to destroy the myth that anything goes as long as it occurs during a labour dispute. Few, if any, labour leaders seek or condone law-breaking and we believe they would welcome this suggestion, for labour leaders are well aware that respect for the law is vital, if collective bargaining and, indeed, this country is to prosper, for it is through orderly application of the law that unions have grown in numbers and influence.

Although time does not permit me to highlight all of our recommendations, I would particularly draw the committee's attention to pages 16 and 17 of the submission, where we outline certain procedures which should be part of the unjust dismissal procedure in order to avoid its misuse.

I would also draw the committee's attention to our recommendations on pages 19 and 20, that companies with collective agreements should be exempt from labour standards legislation. The federal government and other governments have endorsed collective bargaining as the best means of establishing wages, benefits and other conditions of employment. Surely, then, the government should be prepared to provide in law that collective agreements are to take precedent over statutory minimum standards.

We believe the government should squarely face up to the issue: are collective bargaining agreements to prevail or is the government to legislate working conditions overriding what the parties have agreed to?

We wish to assure the committee that the CMA intends to continue the bilateral discussions it has been holding with the Canadian Labour Congress, to determine those matters in which we share a common interest. It is our hope that from now on the government, as a matter of policy, will give greater recognition to the joint and individual proposals of the primary parties at interest.

One final comment. It must be evident to this committee that in this day and age, to suggest that the CMA or the Canadian Chamber of Commerce has a union animus is akin to the story of the country club manager who was wont to complain that he would have no problems if it were not for the damned members.

Our quarrel is not with our unions but with the government, for this government and other governments in Canada have created a legislative system that induces conflict. Attempts to retain a reasonable balance in the terms of the bargain have contributed to our massive strike record. Only when the legislation is changed to reflect the real needs of the parties and the

[Traduction]

ment de laisser tomber l'obligation d'obtenir l'autorisation d'intenter des poursuites afin qu'on ait directement accès aux tribunaux. Nous recommandons en outre qu'un code du piquetage soit rédigé, afin que la population, les médias et les parties à un conflit soient informés en termes non équivoques des droits et obligations de tous les participants à une grève ou à un lock-out, ainsi que de ceux de leurs victimes.

La promulgation d'un code du piquetage, alliée à une application juste de la loi, contribuerait grandement à la destruction du mythe voulant que tout soit acceptable, pour autant que cela se produise dans le cadre d'un conflit syndical. Très peu de syndicalistes, et encore, préconisent le non-respect des lois; à notre avis, ils seraient donc très heureux de cette suggestion. En effet, les syndicalistes savent que le respect de la loi est indispensable au maintien du principe de la négociation collective, ainsi qu'à la prospérité du pays, car c'est grâce à l'application de la loi que les syndicats ont pu croître en nombre et en force.

Même si le temps m'empêche de vous exposer toutes nos recommandations, j'aimerais tout de même attirer l'attention du Comité sur les pages 17 et 18 du mémoire, où nous expliquons certaines des procédures à utiliser en cas de congédiement injustifié, afin d'éviter les abus.

J'aimerais également attirer l'attention du Comité sur les recommandations que nous faisons aux pages 19 et 20, à savoir que les sociétés où des conventions collectives sont en vigueur devraient être exemptes de la législation du travail. Le gouvernement fédéral et d'autres encore ont accepté la négociation collective comme le meilleur moyen de déterminer les traitements et salaires, les avantages sociaux, ainsi que les autres conditions de travail. Le gouvernement devrait donc être prêt à stipuler dans une loi que les conventions collectives doivent effacer toutes normes statutaires.

Nous croyons que le gouvernement devrait franchement répondre à la question suivante: qu'est-ce qui doit prévaloir, les conventions collectives négociées ou les conditions de travail légiférées par le gouvernement?

Nous tenons à vous assurer que l'AMC entend continuer ses discussions bilatérales avec le Congrès du travail du Canada afin de régler les problèmes qui nous intéressent tous deux. Nous espérons qu'à partir de maintenant le gouvernement aura pour politique d'accorder une plus grande importance aux propositions mixtes et simples des parties directement intéressées.

Une dernière remarque. À notre époque, le Comité sait fort bien que, dire que l'AMC ou la Chambre de commerce du Canada ont un esprit syndicaliste, rappelle l'histoire du gérant d'un club social qui se plaignait toujours qu'il n'aurait pas de problèmes si ce n'était des fichus membres.

Ce n'est pas contre les syndicats que nous en avons, mais contre le gouvernement, car le gouvernement en place et d'autres encore au Canada ont adopté une législation qui engendre des conflits. Toutes ces tentatives visant à maintenir un certain équilibre entre les modalités des diverses conventions collectives ont déclenché un nombre record de grèves. Il y

[Text]

realities of the system, will there be any permanent improvement.

In the light of what I said it is probably unnecessary, but I feel obliged, first of all to quote from a statement made to this committee by the Minister. With respect, this is what he is quoted as saying:

It is my hope—and I hope it is the hope both of leaders of the trade union movement and of the business community, who have made representations to me—that we will be able to conclude our work on the bill and see it go into force as soon as possible during the spring.

• 1015

I do not speak for the CLC, but the CMA and the Canadian Chamber of Commerce disown that statement. We do not want this bill passed into law in its present form.

Mr. Chairman, my colleague André Fortier would like to make further comments on behalf of the Canadian Chamber of Commerce and then we will be pleased to respond to the Committee's questions. Thank you.

Le président: Merci, monsieur Hemsworth.

Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci, monsieur le président.

Le président: Un instant, monsieur Fraser. Monsieur Fortier.

M. André Fortier (directeur, Relations sociales, Noranda Mines Limited: président du Comité des relations de travail de la Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président, madame, messieurs, Au nom de la Chambre de commerce du Canada, je veux mentionner au Comité que nous appuyons et nous approuvons le mémoire sur le projet de loi C-8 présenté par l'Association des manufacturiers canadiens. Ce mémoire correspond aux principes qui sont mis de l'avant par la Chambre de commerce du Canada.

La Chambre de commerce du Canada a, parmi ses membres, 3,000 corporations, quelque 700 chambres de commerce à travers le pays, de même que 35 associations professionnelles ou commerciales.

En ce qui concerne le mémoire présenté aujourd'hui, nous voulons souligner à quel point il est important que le climat des relations ouvrières soit un actif et non un passif pour l'économie canadienne. En ce sens, nous voulons souligner plus particulièrement les quatre considérations fondamentales que l'Association des manufacturiers canadiens a utilisées pour préparer ce mémoire. Je cite:

Le président: Pouvez-vous donner le numéro de la page?

M. Fortier: C'est à la page 1, l'introduction du mémoire de l'Association. Je cite:

1. s'il est douteux qu'un problème particulier puisse être résolu par législation, on devrait alors éviter une législation nouvelle ou modifiée;

[Translation]

aura une nette amélioration définitive une fois qu'on aura modifié la loi de façon à refléter les besoins véritables des parties, de même que les réalités du système.

Après ce que je viens de dire, il est probablement inutile de citer un extrait d'une déclaration faite par le ministre devant votre Comité, mais je m'y sens obligé. Voici ce qu'on lui fait dire, et je cite:

J'espère, et je sais que les dirigeants des syndicats et entreprises qui m'ont fait part de leurs observations espèrent aussi, que nous pourrions mener à bien notre travail et que le projet de loi deviendra une loi en vigueur au cours du printemps prochain.

Je ne parle pas au nom du CTC, mais l'AMC et la Chambre de commerce du Canada ne sont pas d'accord avec cette affirmation. Nous ne voulons pas l'adoption du projet de loi dans sa version actuelle.

Monsieur le président, mon collègue, André Fortier, aimerait faire d'autres observations pour la Chambre de commerce du Canada, et ensuite, nous nous ferons un plaisir de répondre à vos questions. Merci.

The Chairman: Thank you, Mr. Hemsworth.

Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Just a second please, Mr. Fraser. Mr. Fortier.

Mr. André Fortier (Director, Corporate Relations, Noranda Mines Limited: Chairman Canadian Chamber of Commerce's Employer-Employee Relations Committee): Mr. Chairman, ladies and gentlemen. I would like to indicate to the Committee the Canadian Chamber of Commerce's support for the brief on Bill C-8 presented by the Canadian Manufacturers' Association. This brief is in keeping with the principles expressed by the Canadian Chamber of Commerce.

The Canadian Chamber of Commerce counts among its members some 3,000 corporations, 700 chambers of commerce throughout the country as well as 35 professional or business associations.

In connection with this brief, we would like to stress the importance of a good labour relations climate for the Canadian economy. With this in mind, we would like to give particular emphasis to the four basic considerations enumerated by the Canadian Manufacturers' Association and I quote:

The Chairman: Could you tell us on what page this is found?

Mr. Fortier: On page 1 of the Association's brief. I quote:

1. If there are any doubts that a particular problem can be solved by legislation, then new or changed legislation should be avoided;

[Texte]

2. tout changement apporté à la législation devrait appuyer et non saper la relation que constitue la négociation collective;

3. les lois visant la protection des droits de la personne dans le processus de la négociation collective et les institutions qui y participent devraient être moins nombreuses et plus spécifiques tout en favorisant un aspect accru de la loi et des obligations contractées en vertu des conventions collectives; et

4. on devrait éviter d'intervenir dans les juridictions provinciales.

Monsieur le président, j'espère que j'aurai l'occasion de faire d'autres commentaires en réponse aux questions des membres du Comité. Merci.

Le président: Merci, monsieur Fortier.

Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci, monsieur le président. Monsieur Fortier, merci beaucoup de votre présence ici ce matin. C'est un plaisir de vous recevoir, pour tous les membres du Comité.

Mr. Hemsworth, Mr. Doyle, Mr. Gallivan and the others who are here, I think I can say on behalf of all the members of the Committee that we appreciate very much your being here. I want to join with our Chairman in apologizing for the delay. I am sorry about that.

Mr. Hemsworth, I wonder if I could start asking you questions. Mr. Fortier, if you would like to step in, or Mr. Doyle or any of the others, please feel free to do so.

I want to start off on certification. The proposition you are putting to the Committee is that, first of all, I gather that you do not approve of the government's legislating a first agreement, that is in principle, but if they are going to do it, then you want to ensure that a vote is taken that clearly says to the employer that the majority of people in the working group want to have a union.

• 1020

Mr. Hemsworth: May I put it another way? Our position is that the reason there is difficulty in negotiating a first agreement is because there is a suspicion that the union does not really represent the employees; whenever the employer—and I make this generalization without any fear of having to make exceptions—is satisfied that, in fact, the union represents his people he will then lose any reluctance to sit down and negotiate with them. However, this is a perfect example of treating a symptom. It is because the certification procedure is sick that we are now talking about legislating first agreements.

Mr. Fraser: Okay. At present, under the Canada Labour Code, can you tell the Committee exactly, from an employer's point of view, what you are faced with when organization starts, or when attempts to organize a union begin?

[Traduction]

2. Any change in legislation should support, rather than erode, the collective bargaining relationship:

3. There should be fewer, but more specific laws aimed at protecting the rights of individuals in the collective bargaining process and its institutions, as well as creating greater respect for the law and the obligations assumed under collective agreements; and

4. These should be no intervention in provincial jurisdictions.

Mr. Chairman, I hope that I will have the opportunity to make additional comments in answer to questions from Committee members. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Fortier.

Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Fortier, thank you for your attendance this morning. It is a pleasure for all members of the Committee.

Messieurs Hemsworth, Doyle, Gallivan et tous les autres témoins, je crois que je puis dire au nom de tous les membres du Comité que nous apprécions beaucoup votre présence ici. Je me joins au président pour vous offrir nos excuses pour le retard de cette séance.

J'aimerais poser ma première question à M. Hemsworth, et si M. Fortier ou M. Doyle, ou d'autres, aimeraient faire des observations, je vous prie de le faire.

Je veux commencer par la question de l'accréditation. La proposition que vous faites au Comité est la suivante: qu'en premier lieu, si je comprends bien, vous n'approuvez pas l'initiative gouvernementale, c'est-à-dire en arriver à une entente par le truchement des lois, c'est-à-dire en principe. Toutefois, si le gouvernement est déterminé à le faire, vous voulez vous assurer qu'on vote, afin que l'employeur sache d'une façon non équivoque que la majorité des travailleurs veulent constituer un syndicat.

M. Hemsworth: Puis-je formuler cela autrement? D'après nous, la raison pour laquelle nous avons du mal à négocier une première entente tient au fait qu'on soupçonne le syndicat de ne pas vraiment représenter les employés; chaque fois que l'employeur—et je généralise ici sans craindre de devoir donner des exceptions—considère qu'en fait, le syndicat représente ses travailleurs, ses réticences à négocier disparaîtront. Cela représente cependant un exemple parfait du traitement d'un symptôme. C'est en effet parce que la procédure d'accréditation est boiteuse que nous en sommes à parler d'adopter une loi relative aux premières conventions.

M. Fraser: C'est bien. Maintenant, en vertu du Code canadien du travail, pouvez-vous dire au Comité précisément ce à quoi vous devez faire face comme employeur, lorsque la mise sur pied d'un syndicat commence ou lorsque l'on tente de mettre sur pied un syndicat?

[Text]

Mr. Hemsworth: I am going to talk in terms of the general legislation we have, I am somewhat more familiar with the way it works in the provincial field than the federal.

It is sufficient for the union to show, by signed cards and a receipt for \$1—I guess it is, it certainly is provincially—whether they have a majority. If they can present a majority of cards, they may be certified and there is no vote. This frequently results in petitions from other employees asking that there be a vote. The boards, for the most part, are reluctant to entertain those petitions. They have some sort of expression about the employer following the employee into the booth when he signs the card, or something or other.

What we are saying is that as soon as a union makes an application for certification, without delay there should be a secret ballot conducted by the board. On the basis of that ballot, it should be decided whether the union represents a majority of people.

Mr. Fraser: In your submission, Mr. Hemsworth, what would be the conditions precedent to requiring the vote to be held?

Mr. Hemsworth: Any time the union feels that they represent the people, a vote should be allowed.

Mr. Fraser: In other words, you would not have what amounts to a pre-vote, or a pre-poll?

Mr. Hemsworth: No, I would do away with the cards, that is a purely internal union affair. They want members and so they will have cards, certainly, but that should be of no concern to the board, they should rely entirely on the secret ballot. The boards have the staff for doing this, they already have inspectors who can move in very quickly and set up a vote.

Mr. Fraser: Then, if a union wants to organize a particular shop, a particular work place, where would the union organizer apply?

Mr. Hemsworth: To the board, to a . . .

Mr. Fraser: To a labour relations officer or to the board?

Mr. Hemsworth: Yes.

There is only caution here, which I would like to put in: there should be no delay. We do not want to have a lot of electioneering going on, and so on, the vote should be conducted just as quickly as possible. In the U.S. they do delay it, for I have forgotten how many days, and there is a lot of electioneering going on and a lot of ill will stirred up. I think this can be avoided.

Mr. Fraser: Mr. Gallivan, you seemed to want to interject there, did you?

Mr. R. J. Gallivan (Manager, Personnel Services Group, Canadian Industries Limited: representative from Canadian

[Translation]

M. Hemsworth: Je vais parler en me reportant à la législation globale en vigueur; je connais d'ailleurs mieux la façon dont elle s'applique au niveau provincial qu'au palier fédéral.

Le syndicat n'a qu'à montrer des cartes signées et des reçus pour un dollar, je crois,—enfin, c'est certainement le cas au niveau provincial,—pour affirmer qu'il représente la majorité des travailleurs. Donc, s'il présente un nombre majoritaire de cartes, il peut obtenir l'accréditation et il n'y a pas de vote. Il résulte souvent de cela des pétitions de la part d'autres employés, demandant qu'on tienne un vote. La plupart des conseils hésitent à acquiescer à ces pétitions. Ils tiennent compte de cette image qui représente l'employeur suivant l'employé dans l'isoloir lorsqu'il signe la carte, ou quelque chose d'approchant.

Quant à nous, nous disons qu'aussitôt qu'un syndicat demande d'être accrédité, le conseil devrait, sans tarder, tenir un vote secret. On devrait ensuite se fonder sur les résultats du scrutin pour décider si le syndicat représente la majorité des travailleurs.

M. Fraser: Dans votre demande, monsieur Hemsworth, à quelles conditions peut-on exiger la tenue d'un vote?

M. Hemsworth: Chaque fois qu'un syndicat laisse savoir qu'il représente les travailleurs, il faudrait permettre la tenue d'un scrutin.

M. Fraser: En d'autres mots, cela ne constituerait pas ce qu'on pourrait appeler un vote préalable ou un sondage préalable?

M. Hemsworth: Non; je ne tiendrais pas compte des cartes, car il s'agit d'une question syndicale purement interne. Le syndicat souhaite recruter des membres et, par conséquent, il aura des cartes, cela est certain, mais le conseil ne devrait pas tenir compte de cela; il devrait se fonder uniquement sur les résultats du scrutin secret. Les conseils disposent des effectifs nécessaires pour effectuer ce travail, les inspecteurs peuvent se déplacer très rapidement et tenir un vote.

M. Fraser: Donc, si un syndicat souhaite organiser une section dans une usine quelconque, dans un lieu de travail particulier, auprès de qui l'organisateur syndical doit-il faire sa demande?

M. Hemsworth: Auprès du conseil, à . . .

M. Fraser: Auprès d'un agent de relations de travail ou auprès du Conseil?

M. Hemsworth: Oui.

Je n'ai qu'une seule réserve à émettre ici. Il faudrait faire cela sans tarder. Nous ne voulons pas qu'il y ait beaucoup de manœuvres électorales et autres choses du genre; donc, il faudrait tenir le scrutin le plus vite possible. Aux États-Unis, il y a un délai de je ne sais plus combien de jours, et on s'adonne à beaucoup de propagande électorale, et cela entraîne beaucoup de ressentiment. Je crois qu'on peut éviter cela.

M. Fraser: Monsieur Gallivan, vous sembliez vouloir intervenir ici, n'est-ce pas?

M. R. J. Gallivan (directeur, Groupe des services au personnel, Canadian Industries Limited: délégué de la Chambre

[Texte]

Chamber of Commerce): I was going to mention the U.S. situation, which Mr. Hemsworth has just done. It baffles Canadian businessmen why there is this reluctance, not just at the Canada Labour Relations Board level but in most of the provincial jurisdictions, to determine the true wishes of the employees through a secret-ballot vote. That results in a lot of suspicion on the part of managers that the applicant union is not really representative. It results in a number of dissatisfied employees who feel that their right to deal directly with their employer has now been taken away. They feel that in many cases they may have signed the union card simply to get a union business agent or organizer off their backs. Whether that is a valid fear or not, it is a motivating fear among both employees and employers. The simple solution is to have a secret-ballot vote, and we cannot understand the reluctance in this country to do that. It is fundamental to a lot of the basic problems in labour relations which would be solved, and the relationships off on a much better footing, if there was a secret-ballot vote on every certification. Then a lot of the other things that have had to be done, such as the proposal to impose a first agreement, would become less necessary or not necessary at all if we could attack the fundamental problem of the lack of trust that is underlying many of the problems in our labour relations systems.

• 1025

Mr. Fraser: Can any of the gentlemen here explain how in practice a certification actually works under the Canada Labour Code? I am not talking now about the other provincial jurisdictions. Can we get a practical illustration of what happens now and then compare it to what you are suggesting?

Mr. Fortier: I could probably address myself to this question, Mr. Fraser. As far as we are concerned, a trade union will present a number of cards with their request for certification with the board. From that point on we may ask for a hearing and whether or not there have been any practices not in conformity with the provisions of the Code. But basically we cannot do anything, it is a frozen period. Some employees may present a petition—there are a lot of things going on in a plant. But the employer is really not involved or does nothing, simply awaits a decision which may take one, two or three months, depending. We have had this and it is just not healthy.

We have been through it. In the State of Connecticut, back in August, the UAW made a request for us to recognize them as the bargaining agent for one of our plants. We said no. They made a request to NLRB the next day. The field examiner was there the following week, set up a vote and had the vote. We were trounced and had to negotiate a collective agreement. In late October we signed a collective agreement.

[Traduction]

de commerce du Canada): J'allais évoquer la situation américaine, ce que M. Hemsworth vient de faire. Cette réticence, non seulement de la part du Conseil canadien des relations du travail, mais de la part de la plupart des provinces, à déterminer ce que veulent vraiment les employés au moyen de scrutins secrets déconcerte les hommes d'affaires canadiens. A cause de cela, les administrateurs soupçonnent fortement que le syndicat requérant ne représente pas réellement les travailleurs. Cela se solde par un certain nombre d'employés insatisfaits, qui estiment qu'on leur a enlevé leur droit de faire directement affaire avec leur employeur. Dans certains cas, ils croient qu'ils ont peut-être signé au bas de la carte syndicale, tout simplement pour se débarrasser du harcèlement d'un agent syndical ou d'un organisateur. Que cette crainte soit fondée ou non, elle influe sur l'attitude des employés et des employeurs. La solution simple à tout cela, c'est de tenir un scrutin secret, et nous ne comprenons pas pourquoi ce pays se montre réticent à cet égard. L'absence de ce genre de scrutin est à la base de bon nombre des problèmes fondamentaux auxquels on se heurte dans les relations de travail, et la tenue de ce scrutin secret chaque fois qu'il y a une demande d'accréditation permettrait non seulement de les résoudre, mais amorcerait de bien meilleures relations de travail. Si cela se réalisait, il serait moins nécessaire, ou pas nécessaire du tout, de prendre bon nombre de mesures, comme la proposition d'imposer une première entente, c'est-à-dire, si nous nous attaquons au problème fondamental de l'absence de confiance qui sous-tend plusieurs des difficultés qu'on retrouve dans nos systèmes de relations de travail.

M. Fraser: Est-ce que l'un des participants ici peut m'expliquer comment se passe une accréditation à l'heure actuelle, en vertu du Code canadien du travail? Je ne me reporte pas ici aux autres autorités provinciales. Pouvez-vous me donner un exemple concret de ce qui se passe maintenant, et ensuite le comparer à ce que vous proposez?

M. Fortier: Je crois être en mesure de répondre à cette question, monsieur Fraser. Chez nous, un syndicat présente un certain nombre de cartes, jointes à sa demande d'accréditation déposée devant le conseil. Nous pouvons alors demander qu'on tienne une audience, afin de savoir si, oui ou non, on s'est conformé, en pratique, aux dispositions du Code. Mais en fait, nous ne pouvons rien faire; il s'agit d'une période inactive pour nous. Certains employés peuvent présenter une demande, il y a beaucoup de choses qui se passent dans une usine. Toutefois, l'employeur ne participe à rien, ne fait rien, il se contente d'attendre une décision qui sera rendue après un, deux ou peut-être trois mois, selon le cas. Nous avons connu cette situation et, d'après nous, c'est malsain.

La même chose s'est passée dans l'État du Connecticut, en août dernier, alors que les syndiqués de l'UAW nous ont demandé de les reconnaître comme agents négociateurs dans l'une de nos usines. Nous avons dit non. Le lendemain, ils ont déposé une requête auprès du CCRT. L'inspecteur sur le terrain est arrivé la semaine suivante et a fait tenir un vote. Nous avons été défaits et avons été contraints de négocier pour

[Text]

That was in a span of two and a half months and anybody is getting along.

Mr. Fraser: Was that a secret vote?

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Fraser: So your point is that at that point you knew exactly where you were.

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Fraser: You had a union on your hands—you had this particular union on your hands—and you knew that from then on there was no more thinking that perhaps your work force did not want to be in this union and you knew you had to get on to negotiating a first agreement.

Mr. Fortier: The manager was convinced that every employee had been betrayed into signing the card, and it was very difficult for us to say that he might lose the election. He was convinced that the election was a shoo-in for a non-union, but it came out a union, and strongly. Then he recognized that the employees wanted to be represented by a bargaining agent, namely the UAW, so we sat down, negotiated with them and signed a collective agreement.

Mr. Fraser: I am getting a little worried about by my time, Mr. Chairman. Am I just about finished?

The Chairman: Five minutes more.

Mr. Fraser: Did you want to say something more?

Mr. Hemsworth: I wanted to give you an illustration of a case on the other side, one in which I was involved, and I will try and make it very short.

This has to do with CCH, the publishing house legal reports and the Newspaper Guild. The guild was certified in that union in Don Mills—this, of course, was under the Ontario law but there are really not that many differences, they could not sign a collective agreement. They went through the conciliation thing and then went into a boycott, a massive boycott, doing all kinds of damage all over the place, and there was a lot of ill will.

Under the Ontario Act there is a final step when the parties have not been able to come to an agreement. The minister can set up a bipartite committee of two people to try to resolve the dispute. I served on that committee with Terry Meagher, who is the Secretary Treasurer of the Ontario Federation of Labour, and we, in our first discussions, concluded that it was a recognition dispute; that the employer really did not believe the union represented the employees. So, by way of resolving it and with great difficulty and with great personal abuse directed at me by the employer, we convinced him he should sign an agreement with a voluntary check-off. We said to him, "You will find out. If the employee signed the check-off, then you will know that the union does represent them".

[Translation]

en arriver à une convention collective. En octobre dernier, nous avons signé une convention collective. Tout cela s'est échelonné sur deux mois et demi, et tout le monde s'entend bien.

M. Fraser: Est-ce qu'il s'agissait d'un scrutin secret?

M. Fortier: Oui.

M. Fraser: Donc, ce que vous voulez faire valoir, c'est que vous saviez où vous en étiez lorsque vous avez fait cela.

M. Fortier: Oui.

M. Fraser: Vous deviez vous accommoder de la présence d'un syndicat, ce syndicat précis, et vous saviez qu'à partir de ce scrutin, vous ne pouviez pas penser que vos travailleurs ne voulaient pas faire partie du syndicat. Vous saviez donc que vous deviez poursuivre les négociations afin d'en arriver à une première entente.

M. Fortier: Le gérant était convaincu que chaque employé avait signé sa carte sous de fausses représentations, et il a été très difficile pour nous de dire qu'il pourrait sortir perdant de l'élection. Il était absolument certain qu'on voterait dans une proportion écrasante contre la syndicalisation, mais c'est le syndicat qui a gagné, et par une forte marge. C'est alors qu'il a reconnu que les travailleurs voulaient être représentés par un agent négociateur, c'est-à-dire l'UAW; nous nous sommes donc assis à la table de négociation, nous avons négocié et nous avons signé une convention collective.

M. Fraser: Je commence à m'inquiéter au sujet du temps qu'il me reste, monsieur le président. Est-ce que ma période est presque écoulée?

Le président: Encore cinq minutes.

M. Fraser: Vouliez-vous ajouter quelque chose?

M. Hemsworth: J'aimerais vous donner un autre exemple, un exemple où les résultats ont été inverses; il s'agit d'une situation à laquelle j'ai participé. Je vais tenter d'être très bref.

Il s'agit de la maison d'édition CCH, qui publie des rapports juridiques, et de la Guilde des journaux. La Guilde était accréditée auprès d'un syndicat de Don Mills, cela, bien entendu, en conformité avec la loi de l'Ontario, mais malgré qu'il n'y eût pas tellement d'écart entre les positions des parties, elles ne pouvaient pas en arriver à signer une convention collective. Ils ont alors passé par l'étape de la conciliation, et ensuite, ont décidé de boycotter, et de façon généralisée, en faisant beaucoup de dommages partout, et en causant beaucoup de ressentiment.

En vertu de la loi en vigueur en Ontario, il reste une autre étape lorsque les deux parties ne sont pas arrivées à une entente. Le ministre peut mettre sur pied un comité bipartite, constitué de deux personnes, afin de tenter de résoudre le conflit. J'ai fait partie de ce comité en même temps que Terry Meagher, secrétaire-trésorier de la Fédération ontarienne du travail, et lors de nos premières discussions, nous avons conclu que c'était un conflit de représentativité, l'employeur n'estimant pas que le syndicat représentait les employés. Je me suis fait personnellement injurier par l'employeur, et avec beaucoup de difficultés nous avons réussi à le convaincre qu'il devait signer une convention prévoyant le prélèvement volontaire des cotisations. Nous lui avons dit ceci: «Vous verrez par

[Texte]

• 1030

So he did that. At the end of that agreement there was not a single employee in that bargaining unit who had signed the check-off and the union was subsequently decertified. But that whole dispute centred around the fact that they should never have been certified in the first place.

Mr. Fraser: You are saying that if there had been a secret ballot at the very beginning of that, it never would have happened.

Mr. Hemsworth: That is right.

Mr. Fraser: You posed a question earlier. You said, "Why is there this reluctance under Canadian labour legislation to have a secret ballot?" After all, the secret vote is our tradition in the country. Have you discussed this? In any of your increasing series of talks with organized labour in this country, have you discussed this issue with them?

I do not want you to quote any particular union leader. I recognize that conversations go on and that, in the interests of amity, you do not want necessarily to reveal to whom you have talked. I am not asking that. But can you give the Committee some idea on what labour people feel about this?

Mr. Hemsworth: Well, there is reluctance to change, of course. I take the position that the reasons for the procedures we now have are lost in antiquity. I do not know really where they came from. But on many, many occasions I have discussed this, and I am sure my colleagues have had the same experience. If you sit down with people and talk about it, many of them would welcome what we are proposing.

Now I must insist on the qualification—and André has stressed this too—there must not be any delay, because you can create a conflict just by having the kind of electioneering that would take place if there were delay. But there is no reason for a delay.

Mr. Fraser: Let me come back to that point you just made. Let us assume that a union organizer comes into an employer's workplace and talks to the workers, who then decide that they now want to apply to have a secret vote to see whether or not they will organize. Now, put yourself in the shoes of the union organizer for a minute. I do not believe our laws should make it unduly difficult to organize a union. I do not think the law should tip the balance one way or the other too much. But would your proposal make it more difficult than it is at present for a union to organize a work place? Have you considered that and could I have some comments?

Mr. Hemsworth: Yes. Well, I do not think it would. But, first of all, we would not want the organizing to take place in the work place. But they are still going to have to get members.

Mr. Fraser: Well, they are going to have to talk to these people somewhere.

[Traduction]

vous-même que si les employés souscrivent au prélèvement des cotisations, c'est que le syndicat les représente bel et bien.»

Et c'est ce qu'il a fait. A l'expiration de la convention, pas un seul employé de cette unité de négociation n'avait signé le prélèvement des cotisations et le syndicat a par conséquent perdu son accréditation. Mais le conflit provenait du fait qu'il n'aurait pas fallu l'accréditer au départ.

M. Fraser: Autrement dit, si, dès le début, on avait tenu un vote secret, cela ne se serait jamais produit.

M. Hemsworth: Effectivement.

M. Fraser: Tout à l'heure, vous avez posé la question suivante: «Pourquoi cette réticence, dans le cadre de la législation canadienne du travail, devant le vote secret?» Après tout, le vote secret fait partie de nos traditions. En avez-vous discuté? Avez-vous abordé ce problème avec les syndicats au cours des entretiens de plus en plus nombreux que vous avez eus avec eux?

Je ne vous demande pas de nommer des dirigeants syndicaux, quels qu'ils soient; j'admets que ces pourparlers sont en cours et qu'au nom de vos bonnes relations vous ne teniez pas à révéler le nom de vos interlocuteurs. Ce n'est d'ailleurs pas ce que je vous demande. Toutefois, pouvez-vous nous donner une idée de ce qu'en pensent les syndicats?

M. Hemsworth: Il y a une réticence au changement, bien entendu. J'estime que l'origine des procédures actuelles se perd dans la nuit des temps. J'ignore totalement d'où elles proviennent. Mais j'en ai discuté maintes et maintes fois et je suis sûr que mes collègues ont eu la même expérience. Si l'on prenait la peine d'en discuter avec les gens, on s'apercevrait qu'ils sont favorables à ce que nous proposons.

Une réserve toutefois sur laquelle j'insiste—et André l'a également souligné—il ne faut pas que des retards interviennent, car on peut susciter un conflit, ne serait-ce que par les manœuvres électorales qui découleraient d'un retard. Mais rien ne justifie le retard.

M. Fraser: Permettez-moi de reprendre ce que vous venez de dire. Supposons qu'un dirigeant syndical vienne s'adresser aux travailleurs dans leur entreprise, puis décide qu'on va procéder à un vote secret pour déterminer si oui ou non on va se syndiquer. Mettez-vous maintenant à la place de ce dirigeant syndical. J'estime que nos lois ne devraient pas entraver la syndicalisation. La loi ne devrait faire pencher la balance ni d'un côté ni de l'autre. Quoi qu'il en soit, votre proposition accentuerait-elle la difficulté à laquelle se heurte actuellement le syndicat qui veut pénétrer dans une entreprise? Y avez-vous songé, et pourriez-vous me faire part de votre point de vue?

M. Hemsworth: Je crois que non. Mais tout d'abord, nous ne voudrions pas que la syndicalisation se fasse dans l'entreprise. Néanmoins, les syndicats devront continuer à recruter des adhérents.

M. Fraser: Ils devront bien s'adresser quelque part aux intéressés.

[Text]

Mr. Hemsworth: Yes, but once they are satisfied they have the members then they go to the board and apply for a vote, and in most cases that would be the first the employer would know that there was an organizing campaign going on.

Mr. Fortier: It is to remove the doubt, Mr. Fraser, that is important to us.

Mr. Fraser: I have that point clearly; I have no trouble with that point. But, I am trying now to put myself in the position of a union looking at an operation and saying, "Well, we would now like to see whether we can organize that group". Would your proposal make it more difficult to organize than is now the case under the present legislation? When you start to ask, would labour agree with the proposal you are making or would they disagree, surely labour is going to say, well, is that going to make it tougher for us or easier for us?

Mr. Fortier: I do not think it will make it any tougher, but I think it would help to foster a better relationship between the new bargaining agent and the employer.

Mr. Hemsworth: It is very tough now, of course, for the union if a petition comes in, because then there is a hearing and a cross-examination of all the petitioners and this sort of thing. It is a very tortuous procedure, a very expensive procedure.

Mr. Fraser: At that point you have counselling.

• 1035

Mr. P. S. Doyle (Manager, Industrial Relations and Social Affairs Department, Canadian Manufacturers' Association): I think one of the major concerns that we hear when we discuss this proposal with various officials of the government is that they do not want all that electioneering that takes place in the States and the delays that sometimes occur. But we are not talking about that. We are talking about a very quick vote, probably within a week. Nova Scotia has instituted a certification procedure that usually results in a vote within five days. There is no more automatic certification based on membership cards in Nova Scotia. There is a very quick vote held, and the certification is based on the outcome of that vote.

We noted several places in Bill C-8 where the government seems to have picked up something from one province and something from another province. Well, we wish that they had looked to Nova Scotia, which had made a positive change in the certification procedure, rather than looking at B.C. which had elected the first agreement in position route.

Also, with respect to the U.S. situation we understand that one of the proposals is that the certification vote would have to be held within 20-25 days of the application and that employers in the U.S. have a great deal of opposition to that suggestion. We are talking about something far shorter than 20 or 25 days. We are saying a week, 5 days.

Mr. Fraser: Thank you.

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: Mr. Hemsworth, how many CMA employees are under federal jurisdiction?

[Translation]

M. Hemsworth: Oui, mais une fois qu'ils ont leurs adhérents, ils s'adressent au conseil et demandent qu'un vote ait lieu, et dans la plupart des cas, c'est ainsi que l'employeur apprend qu'une campagne de syndicalisation est en cours.

M. Fortier: L'important pour nous, monsieur Fraser, c'est de dissiper le doute.

M. Fraser: Je le comprends parfaitement bien. Mais j'essaie de me mettre à la place d'un syndicat qui a les yeux fixés sur une entreprise et qui voudrait bien y pénétrer. Cette syndicalisation serait-elle rendue plus difficile par votre proposition qu'elle ne l'est dans le cadre de la législation actuelle? Si on pose la question suivante: les syndicats sont-ils favorables ou opposés à votre proposition? On peut être sûr que la réponse des syndicats sera: les choses seront-elles plus faciles ou plus difficiles pour nous?

M. Fortier: Je ne crois pas qu'elle rendra les choses plus difficiles; je crois au contraire qu'elle améliorera les rapports entre le nouvel agent de négociation et l'employeur.

M. Hemsworth: Dans le cas d'une pétition, les choses sont déjà très difficiles pour le syndicat, car il y a une audience et un contre-interrogatoire de tous les pétitionnaires. C'est une procédure très tortueuse et aussi très onéreuse.

M. Fraser: A ce moment-là on a des avocats.

M. P. S. Doyle (directeur, Service des affaires sociales et des relations de travail, Association des manufacturiers canadiens): Il ressort des discussions que nous avons eues au sujet de cette proposition avec les différents représentants du gouvernement que ces derniers ne veulent ni la propagande électorale qui se déroule aux États-Unis ni les retards qui se produisent parfois. Mais ce n'est pas de cela que nous parlons. Nous parlons d'un vote très rapide qui aurait vraisemblablement lieu dans un délai d'une semaine. La Nouvelle-Écosse a instauré une procédure d'accréditation qui est généralement suivie d'un vote dans les cinq jours. L'accréditation automatique en fonction du nombre d'adhésions n'existe plus en Nouvelle-Écosse. L'accréditation dépend de l'issue d'un vote qui se déroule très rapidement.

Nous avons remarqué que dans le Bill C-8, le gouvernement semble avoir emprunté certains éléments à des provinces différentes. Nous aurions souhaité qu'il s'inspire de la Nouvelle-Écosse, qui vient d'améliorer la procédure d'accréditation, plutôt que de se tourner vers la Colombie-Britannique, qui a retenu la solution de la première convention.

Par ailleurs, en ce qui concerne la situation qui existe aux États-Unis, nous savons qu'il est notamment proposé que le vote d'accréditation se déroule dans les 20 à 25 jours qui suivent la demande, et les employeurs américains y sont très fortement opposés. Or, il s'agit ici d'un délai nettement inférieur à 20 ou 25 jours. Nous disons une semaine, ou cinq jours.

M. Fraser: Merci.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Monsieur Hemsworth, combien d'employés de l'AMC ressortissent à la compétence fédérale?

[Texte]

Mr. Hemsworth: Oh, relatively few. Peter would have an answer to that.

Mr. Doyle: It would only be those employees that are associated with feed mills that come under the Canada Labour Code.

Mrs. Appolloni: And what percentage of the total employees would that represent?

Mr. Doyle: Percentage employees of CMA members?

Mrs. Appolloni: Yes.

Mr. Doyle: I would think under 5 per cent.

Mrs. Appolloni: Mr. Hemsworth, are you yourself an employer?

Mr. Hemsworth: Yes, I am a Vice-President of deHavilland Aircraft of Canada Ltd.

Mrs. Appolloni: Would you agree that the best basis for good labour relations would be mutual trust?

Mr. Hemsworth: Yes, it is essential.

Mrs. Appolloni: May I read one sentence of the CMA brief? It is on page 21 under (Bereavement Leave), and it is the fourth paragraph, speaking of deaths:

In other cases, the employee might advise his employer that a death has occurred, but the employer would have no way of verifying this fact.

Mr. Hemsworth, is that to imply that if one of your employees came to you and said, my father is dead, you would say prove it? And, if so, do you think that would be conducive to mutual trust?

Mr. Hemsworth: Well, it would depend a great deal on who the individual was, of course.

Mrs. Appolloni: Do you think it would be conducive to good relationships, irrespective of who the individual was?

Mr. Hemsworth: You are not going to force me to say that all our employees are honest. I am sorry.

Mrs. Appolloni: I am wondering about the reverse. Are all employers so sceptical?

Mr. Hemsworth: It is a generalization, really, is it not?

On that point, of course, I should not miss the opportunity of saying that we would like that standards legislation to stand aside where there is a collective bargaining relationship.

Mr. Doyle: Mrs. Appolloni, I would like to just comment on that point. I worked for a company which I do not really need to name at this point, but there were a number of people who always had a relative dying in Europe each winter during the height of the skiing season, and so the employer was somewhat sceptical and did ask for a death certificate or a newspaper notice, something to that effect.

Mrs. Appolloni: You realize, of course, that this bill mentions only members of the immediate family and why so many parents can die in one family.

Mr. Doyle: It depends on how one defines "immediate", does it not?

[Traduction]

M. Hemsworth: Oh, relativement peu. Peter pourrait vous répondre.

M. Doyle: Il n'y a que les employés des fabriques de provendes qui sont assujettis au Code canadien du travail.

Mme Appolloni: Et quel en est le pourcentage par rapport à l'ensemble des employés?

M. Doyle: Le pourcentage par rapport à l'ensemble des employés des entreprises que regroupe l'AMC?

Mme Appolloni: Oui.

M. Doyle: Moins de 5 p. 100, je crois.

Mme Appolloni: Vous-même, monsieur Hemsworth, êtes-vous patron?

M. Hemsworth: Oui, je suis vice-président de la Société de Havilland Aircraft of Canada Ltd.

Mme Appolloni: Ne pensez-vous pas que la confiance mutuelle soit à la base de bonnes relations de travail?

M. Hemsworth: Oui, c'est essentiel.

Mme Appolloni: Permettez-moi de citer une phrase du mémoire de l'AMC. Cela se trouve au quatrième paragraphe de la page 23, sous le titre «Congé de décès»:

Dans d'autres cas, l'employé peut aviser son employeur qu'un décès est survenu, mais l'employeur n'a aucun moyen de vérifier ce fait.

Monsieur Hemsworth, faut-il en déduire que si l'un de vos employés venait vous trouver pour vous dire que son père est décédé, vous lui demanderiez de le prouver? Et, dans l'affirmative, pensez-vous que cela serait propice à une confiance mutuelle?

M. Hemsworth: Tout dépend de la personne bien sûr.

Mme Appolloni: Indépendamment de cette considération, pensez-vous que cela favoriserait les bons rapports?

M. Hemsworth: Vous n'allez pas m'obliger à dire que tous nos employés sont honnêtes. Je suis désolé.

Mme Appolloni: L'inverse m'intéresse. Les patrons sont-ils tous aussi sceptiques?

M. Hemsworth: Vous généralisez, n'est-ce pas?

A ce propos, je ne devrais pas laisser passer l'occasion de dire ceci: nous aimerions que cette législation sur les normes soit mise à l'écart là où il existe une procédure de négociation collective.

M. Doyle: Madame Appolloni, j'aimerais faire une remarque à ce propos. J'ai travaillé pour une société qu'il est inutile de nommer, mais où un certain nombre de personnes invoquaient tous les hivers le décès d'un parent en Europe durant la saison de ski, de sorte que le patron était quelque peu sceptique et demandait un certificat de décès ou un faire-part publié dans les journaux.

Mme Appolloni: Vous n'ignorez pas, bien entendu, que ce projet de loi précise qu'il s'agit uniquement des membres de la famille immédiate, et le nombre de ces parents-là est limité.

M. Doyle: Tout dépend de la manière dont on définit le mot «immédiate», n'est-ce pas?

[Text]

An hon. Member: It depends on how one defines "skiing"!

Mrs. Appolloni: Another point that attracted my attention specifically is on page 18, (Other Proposed Revisions to Labour Standards), and the CMA is rather upset about

prohibiting the dismissal of an employee because of pregnancy

And, then, on page 19, continues:

Whether the costs are direct or indirect, the result will be less productivity and reduced efficiency.

We have some statistics to prove that pregnancy automatically reduces efficiency?

• 1040

Mr. Doyle: If I can attempt to answer your question, under most law now employees have to have a certain length of employment, and if they have it, they qualify for maternity leave. We are not talking about the efficiency of the person who is expecting: we are talking about the efficiency of the employer's operation, when he was to replace that person for some period of time.

If you get to the point of hiring somebody one day, and finding out the next day that they are expecting, and perhaps two or three months later that person takes pregnancy leave or becomes incapable of performing the work, the employer may have to bring somebody else on for a temporary period; and that person may acquire more work experience and be a better asset to the employer than the person who has been with him only a short time.

Mrs. Appolloni: So you would give no protection at all, then, to a woman—and obviously, in this particular instance, we can say "woman" and not "person" you would give no protection at all to a woman who becomes pregnant and has less than 12 months' service?

Mr. Doyle: I think every employee, whether it is a woman who is pregnant or . . .

Mrs. Appolloni: Oh, I do not think a man will be pregnant Mr. Doyle.

Mr. Doyle: . . . or anyone else, there is usually some kind of a probationary period, where the employer has to determine whether or not that employee is going to be able to make the contribution and where the employee has to decide whether he or she wishes to continue working for the employer. I think all standards legislation that provides for notice of termination of employment recognizes that there is a period where the employer has to be able to assess whether that employee can make a positive contribution or not, and why should there be any distinction between males or females and the condition of the person in determining whether that person can make a contribution to the firm or not.

Mrs. Appolloni: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

[Translation]

Une voix: Tout dépend de la manière dont on définit le mot «skier»!

Mme Appolloni: Une autre chose a attiré mon attention; il s'agit des autres révisions proposées aux normes en matière de travail, à la page 20, et l'AMC semble inquiète du fait que l'on puisse interdire

le congédiement d'une employée pour cause de grossesse

Et cela continue, toujours à la page 20:

que ces coûts soient directs ou indirects, il en résultera une productivité moindre et une efficacité réduite.

Avons-nous des statistiques qui montreraient que la grossesse réduit automatiquement le rendement?

M. Doyle: Je dirais que pratiquement toutes les lois aujourd'hui stipulent que les employées doivent avoir travaillé pendant un certain temps pour obtenir des congés de maternité. Il ne s'agit pas du rendement de la personne enceinte, mais de l'efficacité des services de l'employeur lorsqu'il doit remplacer cette personne pendant quelque temps.

Si l'on en arrive à embaucher quelqu'un un jour pour s'apercevoir le lendemain que la personne en question est enceinte, et peut-être deux ou trois mois plus tard, qu'elle demande un congé de maternité ou se trouve incapable d'accomplir ses fonctions, l'employeur peut être amené à embaucher quelqu'un d'autre temporairement; or, il est possible que cette personne acquière une expérience supérieure et soit pour l'employeur un meilleur atout que la personne qui n'avait été à son service que peu de temps.

Mme Appolloni: Vous ne donneriez alors aucune protection à une femme—et bien sûr, dans ce cas particulier, il s'agit bien d'une «femme» et non pas d'une «personne»—aucune protection, donc, à une femme qui tombe enceinte après moins d'un an de service?

M. Doyle: Je pense que tout employé, qu'il s'agisse d'une femme enceinte ou . . .

Mme Appolloni: Oh, non, monsieur Doyle, je ne pense pas qu'un homme puisse se trouver dans cette situation.

M. Doyle: . . . ou quiconque, il y a habituellement une période probatoire pendant laquelle l'employeur détermine si l'employé pourra apporter une contribution à son service, alors que l'employé, de son côté, décide s'il souhaite rester à cet emploi. Toutes les lois qui exigent un avis de cessation d'emploi reconnaissent que pendant une certaine période l'employeur doit pouvoir apprécier si l'employé peut apporter une contribution positive ou non; alors, pourquoi vouloir faire une distinction entre les hommes et les femmes et la condition de la personne quand il s'agit de décider si elle peut ou non apporter une contribution à la firme.

Mme Appolloni: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Rodriguez.

[Texte]

Mr. Rodriguez: Thank you, Mr. Chairman. I am glad to see that we have got the coalition here today. But really, I must say that I expected a much better brief. I feel rather insulted by being given statements without any sort of proof backing it up.

The first statement your organization makes on page 1 is:

It has been our perception for some time that Canada's relatively poor record with respect to work stoppages is due in large part to the quantity and direction of the labour law under which we are required to operate.

I think that is a lot of bunkum, Mr. Chairman, quite frankly.

First of all, that is a myth which I think your organizations promulgate, because when you really look at the facts, I think you have to admit that Canada does not rank any worse than any European industrialized country. That is point number one.

What are the facts? You have not presented any; but between 1970 and 1974, what were the man-days lost per 1,000 workers in the industrialized countries of Europe and in Canada? Where is your proof?

Secondly, you equate time loss with economic loss. In many instances, it is very advantageous for the employer to string out negotiations and force a strike.

In 1957, for example, it was very convenient for Inco to precipitate a strike. They had a stockpile of nickel and they had to work it down. So it was very advantageous for them to move themselves into a position of strike. Right now, it is advantageous for Inco to have a strike on its hands this year. Then they can clear out that stockpile of nickel just like that.

So I think you are getting into very dangerous water when you start promulgating that myth that we hear constantly in this society. I frankly think that we can have better labour laws in this country, provincially and federally, but I do not think that the labour laws we have are doing a disservice to productivity in this country. I think they can be improved, but I certainly do not think that they are a detriment, and I will take you on that. I challenge you to provide the proof—you have not provided the proof at all.

The other thing on which I want to take you on specifically now is the question of certification. Now, you are promoting some kind of vote, and you want to have this vote as quickly as possible. It has been my experience that an employer is probably the very first to know that some person is running around trying to organize his workers, and I want to know, as you seem to have this open spirit of democracy: are you prepared to open your employee lists to anyone coming in to organize your workers? Are you prepared to make available to them the list of names, the addresses of these workers?

• 1045

You are promoting a vote. A vote has to be taken on a basis of information. You cannot suddenly say, "Well, tomorrow we

[Traduction]

M. Rodriguez: Merci, monsieur le président. Je suis heureux de constater que nous avons ici aujourd'hui toute une coalition. Toutefois, j'espérais un mémoire beaucoup plus consistant. Je suis un peu choqué de voir qu'on se contente d'énoncer des choses sans les étayer sérieusement.

Vous dites tout d'abord à la page 1:

Depuis un certain temps, nous croyons que le record relativement triste du Canada en matière d'arrêts de travail est principalement dû au volume et à l'orientation de la législation du travail en vertu de laquelle nous devons fonctionner.

Très franchement, monsieur le président, j'estime que ce sont là des propos absolument creux.

Tout d'abord, c'est un mythe colporté par vos organisations, car si vous examinez la réalité, vous devez admettre que le Canada n'est pas plus mal placé que n'importe quel pays européen industrialisé. Voilà pour mon premier point.

La réalité? Vous n'avez cité aucun chiffre, mais entre 1970 et 1974, combien de journées-hommes ont été perdues par mille ouvriers dans les pays industrialisés d'Europe et au Canada? Quelle preuve avez-vous?

Deuxièmement, vous comparez la perte de temps à la perte économique. Dans bien des cas, il est très avantageux pour l'employeur de faire avorter les négociations et de provoquer une grève.

En 1957, par exemple, l'Inco a été bien contente de précipiter une grève. Les stocks de nickel étaient trop importants et il fallait les épuiser. L'occasion était idéale. Actuellement, la grève est également avantageuse pour l'Inco. Cela leur permet d'écouler leur stock de nickel sans s'en faire.

Je crois donc que vous pénétrez dans des eaux très dangereuses en essayant de colporter ce mythe qu'on essaye constamment de faire avaler à la société. Franchement, la législation du travail pourrait être bien meilleure au Canada, tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral, mais je ne pense pas qu'elle soit un obstacle aujourd'hui à la productivité de notre pays. J'estime qu'elle peut être améliorée, mais elle ne joue certainement pas aujourd'hui au détriment de la productivité. Je vous défie de nous fournir la preuve de ce que vous avez avancé.

Maintenant, passons à cette question d'accréditation. Vous prônez l'idée d'organiser un suffrage aussi rapidement que possible. Je sais personnellement qu'un employeur est probablement le premier à apprendre que quelqu'un s'affaire à organiser ses employés et, comme vous semblez prôner un esprit de démocratie ouverte, pouvez-vous me dire si vous êtes disposé à fournir la liste de vos employés à quiconque déclare vouloir les syndiquer? Êtes-vous donc disposé à leur fournir la liste de ces ouvriers, avec leurs adresses?

Si vous voulez que l'on vote en fonction de certaines informations, vous ne pouvez pas, tout d'un coup, déclarer: «Il va

[Text]

are going to have a vote." Because in fact the employer has a captive work force. They are his work force. He has access to them. The person who is coming in to organize the workers has no opportunity of informing these employees about the benefits of being organized and being organized under his particular union. I think the card system puts the onus on the union that is organizing there to go to the home of the employee, to sit down with them and to discuss with them.

You seem to suggest that somehow there is coercion and that this employee is so stupid that he is going to react to coercion and sign a card if he wants to join the union. And I think that is really putting down your employee to think he is so stupid that he is going to react in a free society like this, of law, that he is going to react to coercion and sign a card. I do not think he would react in such a way even as much as an employee would react to the pressures of an employer trying to convince him not to vote for the union on the job.

I think the employee is quite smart to sort it out and sign the card if he wants to join a union. So, I will let you react to that for the moment and then I want to get onto safety and refusal to work.

Mr. Hemsworth: You have covered so many points I am not quite sure where to start. As well as I can remember I will start where you started and I think you were challenging the strike record in Canada versus that of other countries. You are quite right, I am not going to quote the figures to you because I do not have them accurately but I will make this statement which I am sure you cannot refute. We are relying entirely on the ILO figures which may be imperfect, of course. But, for as long as I have kept track—it would be some 12 or 14 years—Canada has been close to the top in terms of man days lost in ratio to people employed. The Prime Minister made this reference, I think two or three years ago. Italy used to be at the top but we never really thought that was a fair comparison because many of the Italian strikes are political in nature. So the figures are in the ILO handbook and if you like we will send them to you and they go back many years.

Mr. Rodriguez: You have got to look behind them, Mr. Chairman.

Mr. Hemsworth: Oh, I am not saying: they are not perfect. There are a lot of things there and there are a lot of different ways of calculating but this is the way we stand on the record. Now, I am sorry but I have lost track of the next point.

Mr. Rodriguez: Certification.

Mr. Hemsworth: Certification. And you were . . .

Mr. Fraser: Company records.

Mr. Rodriguez: As you seem to be so open, are you willing to open up all the records of your employees' names and addresses to any organizer who is on your property trying to organize.

Mr. Hemsworth: I will make a generalization here that we certainly would not do it without the permission of the employees as we would not make them available to anybody

[Translation]

nous falloir voter demain.» Car, en fait, l'employeur a un effectif captif, un effectif qui lui appartient, auquel il a accès. Quelqu'un qui se présente pour syndiquer les ouvriers ne peut les informer des avantages que cela offre. J'estime qu'avec le système de cartes, c'est au syndicat à se présenter chez les employés pour discuter avec eux de ce qu'ils gagneraient à devenir membres du syndicat en question.

Vous semblez penser que, d'une certaine façon, c'est une sorte de coercition et que l'employé est tellement stupide qu'il se contentera de signer la carte de membre du syndicat. J'estime que c'est avoir une opinion bien mauvaise de l'employé en question. Je ne crois pas du tout qu'il réagirait ainsi, et qu'il serait plus sensible à ce genre de pressions qu'aux pressions qu'exerce l'employeur pour le convaincre de ne pas se syndiquer.

A mon avis, l'employé est tout à fait capable de savoir ce qu'il veut. Je vais vous laisser maintenant répondre à cela avant de passer à la question de la sécurité et du refus de travailler.

M. Hemsworth: Vous avez couvert tellement de points que je ne sais pas exactement où commencer. Toutefois, je vais essayer de reprendre l'ordre que vous avez adopté et, si je me souviens bien, vous disiez qu'il était faux que le Canada détenait le record des grèves par rapport aux autres pays. Vous avez tout à fait raison; je ne vous donnerai pas les chiffres, car je ne les ai pas précisément, mais je ne pense pas que vous puissiez réfuter ce que je vais vous dire, car il s'agit des chiffres du BIT. Ils peuvent évidemment aussi être imparfaits. Toutefois, aussi loin que remonte ma mémoire dans ce domaine, peut-être à 12 ou 14 ans, le Canada arrive tout près de la tête en journées-hommes perdues par rapport à la population employée. Le premier ministre en a d'ailleurs parlé, je crois, il y a deux ou trois ans. C'est l'Italie qui arrivait en tête, mais la comparaison ne nous a jamais semblé très juste, car bien des grèves italiennes sont de nature politique. Donc, les chiffres viennent des documents du BIT et, si cela vous intéresse, nous pourrions vous les communiquer.

M. Rodriguez: Il faut regarder derrière les chiffres, monsieur le président.

M. Hemsworth: Oh, je sais très bien qu'ils ne sont pas parfaits. Il y a beaucoup d'éléments en jeu et bien des façons de calculer, mais c'est ainsi que nous nous sommes classés. Veuillez m'excuser, mais je ne me souviens plus de votre point suivant.

M. Rodriguez: L'accréditation.

M. Hemsworth: L'accréditation. Et vous . . .

M. Fraser: Les registres des sociétés.

M. Rodriguez: Comme vous semblez si ouvert, seriez-vous disposé à mettre à la disposition d'une organisation venant essayer de syndiquer vos employés le registre contenant le nom de chacun des employés et leurs adresses.

M. Hemsworth: Je vais généraliser ici en disant que nous ne le ferions certainement pas sans la permission des employés, car nous ne les fournirions pas non plus à quiconque essaierait

[Texte]

who was trying to sell things or anything else. But we were not proposing any change in that situation. I do not really see much connection between what we are proposing and what now happens. After all, the union is there to represent the people. What do they do now? They find out who the employees are. But at any rate, to answer your direct question, and I am speaking for myself, we would not give a list names of employees to anyone.

Mr. Rodriguez: Would you welcome the organizer who comes to your door and says, "I am here. I am going to try and organize your workers. I would like to meet with your workers in the cafeteria on the lunch break." Would you deny him access to presenting, would you deny the bulletin boards to the union that wants to present information about what the union is about, what the benefits are of unionization? Would you make all that available for the education of the worker?

Mr. Hemsworth: I am sure you are well enough aware of the present law that if we did that kind of thing we would contaminate the application.

Mr. Rodriguez: I am not talking about the situation as it now stands; we are going into your situation of the vote.

Mr. Hemsworth: I think the union has to represent the people and not...

Mr. Rodriguez: You are avoiding the question.

Mr. Hemsworth: ...be hoisted on the people by the employer.

• 1050

Mr. Rodriguez: No, but you are avoiding the question, Mr. Chairman.

Mr. Hemsworth: No, I am not.

Mr. Rodriguez: I am asking you, under your proposal where you are proposing a vote rather than having people run around and get cards signed and present these cards to the board, are you prepared, then, that in the period prior to the vote whoever is doing the organizing be allowed access to put the material on your bulletin board, to inform your workers about benefits of unionization, et cetera, et cetera, under your proposal, not under the present structure?

Mr. Hemsworth: I think it would be most improper.

Mr. Rodriguez: Well, thank you.

The next thing, I notice you mentioned the days lost to strikes but you did not mention the enormous number of days lost to injuries on the job, accidents and so on. Indeed, that ought to cause you grave concern because in 1976 more than 13 million man-days were lost.

Mr. Hemsworth: Let me answer that by saying it does cause every employer great concern.

Mr. Rodriguez: I notice that it did not occupy the front page on your brief, so I looked for it here on page 24, the second last page of your brief, where you are talking about safety and health committees. I want to deal with that now.

[Traduction]

de vendre quelque chose, par exemple. Mais nous ne proposons pas de modifier cela. Je ne vois véritablement pas quel est le lien entre ce que nous proposons et ce qui existe actuellement. Après tout, le syndicat est là pour représenter ses membres. Que fait-il? Il cherche les noms des employés. Mais de toute façon, pour répondre directement à votre question, et je parle personnellement, nous ne fournirions à personne le nom de nos employés.

M. Rodriguez: Accueilleriez-vous volontiers l'organisateur qui se présenterait à votre porte en déclarant: «Me voici, je vais essayer d'organiser vos ouvriers. J'aimerais aller les voir à la cafétéria pendant leur repas.» Lui refuseriez-vous l'accès à vos locaux, au tableau d'affichage, pour exposer certains renseignements sur son syndicat et les avantages du syndicalisme? Ou offririez-vous tout cela pour informer vos employés?

M. Hemsworth: Vous connaissez la loi actuelle et vous savez donc que, si nous refusions cela, ce serait une infraction à la loi.

M. Rodriguez: Je ne parle pas de la situation actuelle, mais de la situation que vous proposez avec ce vote.

M. Hemsworth: J'estime que le syndicat doit représenter ses membres et non...

M. Rodriguez: Vous évitez la question.

M. Hemsworth: ...se faire présenter sur un plateau aux employés par l'employeur.

M. Rodriguez: Non, mais vous évitez la question, monsieur le président.

M. Hemsworth: Ce n'est pas le cas.

M. Rodriguez: En vertu de votre proposition qu'il y ait un vote plutôt qu'un va-et-vient d'employés cherchant à obtenir que leurs cartes soient signées pour les présenter au conseil, je vous demande si vous êtes disposé à permettre qu'avant la période du vote, celui qui est chargé de l'organisation puisse placer les documents sur le tableau d'affichage, afin d'informer vos travailleurs des avantages du syndicalisme, par exemple, en vertu de votre proposition et non pas en vertu de la structure actuelle.

M. Hemsworth: Ce ne serait pas du tout acceptable.

M. Rodriguez: Bien, je vous remercie.

Je remarque d'autre part que vous avez mentionné le nombre de jours perdus à cause des grèves, mais non pas la somme énorme de jours perdus suite à des blessures subies au travail, dans des accidents, etc. Cela devrait pourtant vous causer des inquiétudes sérieuses, étant donné qu'en 1976, plus de 13 millions de journées-hommes ont été perdues.

M. Hemsworth: Je vous répondrai que cette situation cause des inquiétudes à tout employeur.

M. Rodriguez: Je remarque, toutefois, que cette préoccupation n'occupe pas la première page de votre mémoire. Je l'ai trouvée à la page 27, à l'avant-dernière page, où il est question des comités d'hygiène et de sécurité. Je voudrais maintenant parler de cette question.

[Text]

It seemed that we all became very conscious of safety on the job, health and safety on the job, and I think the Ham Commission in Ontario really identified the seriousness of the problem as it related to the mining industry in particular. I notice that you are not in favour of compulsory safety committees. You are not in favour of those, am I right?

Mr. Hemsworth: Yes.

Mr. Rodriguez: Why are you not in favour of . . .

Mr. Hemsworth: We have a lot of experience with safety committees, and the experience indicates that where people participate in them because they are dedicated to that sort of thing, they are much more effective.

Mr. Rodriguez: I do not understand, because on page 25 you said, in the last paragraph:

The Association wonders if there is any empirical evidence to suggest that compulsory safety committees have improved lost-time records, on labour-management relationships, in the companies and jurisdictions concerned.

Now, you are opposed to compulsory safety committees. Have you any evidence to suggest that compulsory safety committees would be an interference with the way you do business and the way you operate?

Mr. Hemsworth: Well, sir, we are not suggesting the change in the law.

Mr. Rodriguez: But this bill is suggesting a change in the law.

Mr. Hemsworth: Yes. So the onus is there.

Mr. Rodriguez: You . . .

Mr. Fortier: Mr. Rodriguez, on the matter of safety committees, we have had safety committees in our collective agreements going back to 1968 or 1969, and we share in the responsibility—as well as the bargaining agents who represent our employees, we share the responsibility for not having made those committees more effective and having made those committees contribute more to an accident-free and a safe work place. We share in that responsibility, all those who participate in that.

What we are saying here today is that it is not by legislating safety committees that you are going to improve safety in the work place. We have had that before the Ham Commission and our records to date do not indicate that it has been better, and we raise with you the question whether it is advisable to legislate safety committees. We have had the experience in Saskatchewan, we have had the experience in Quebec and we had the experience in British Columbia of legislating safety committees, and to date I am not too sure whether it has been an improvement or not. In fact, we do not have any empirical evidence that it has been.

Mr. Doyle: The other problem with the broad-brush approach is that if you say that every employer above a certain size, which I think is a kind of artificial way of putting it, in any event, but above a certain size, has to establish a safety committee, you may bring into that all kinds of employers who have very few hazards, no safety problems.

[Translation]

Il semble que nous soyons tous devenus très conscients de la sécurité au travail, de l'hygiène et de la sécurité. Je crois que la Commission Ham, en Ontario, a souligné le sérieux du problème, dans le secteur minier en particulier. Je remarque que vous n'êtes pas en faveur des comités de sécurité obligatoires. Vous ne l'êtes pas, n'est-ce pas?

M. Hemsworth: Oui.

M. Rodriguez: Pourquoi ne l'êtes-vous pas?

M. Hemsworth: Nous connaissons bien ces comités de sécurité et, d'après notre expérience, les personnes qui en font partie parce qu'elles sont dévouées à cette cause sont beaucoup plus efficaces.

M. Rodriguez: Je ne comprends pas; vous dites, à la page 28, au dernier paragraphe:

L'Association se demande s'il existe une preuve empirique quelconque du fait que des comités de sécurité obligatoires aient amélioré la situation des points de vue temps perdu, ou relations patronales-ouvrières, dans les sociétés et les juridictions concernées.

Vous dites maintenant que vous vous opposez à ces comités de sécurité obligatoires. Avez-vous des preuves que ces comités aient gêné vos activités, votre façon de faire des affaires?

M. Hemsworth: Monsieur, ce n'est pas nous qui proposons le changement à la loi.

M. Rodriguez: Mais ce bill en propose un.

M. Hemsworth: Oui, c'est là où se trouve la responsabilité.

M. Rodriguez: Vous . . .

M. Fortier: Monsieur Rodriguez, au sujet des comités de sécurité, nous en avons dans nos ententes collectives depuis 1968 ou 1969, et nous partageons la responsabilité. De même que les agents de négociations qui représentent nos employés, nous partageons la responsabilité de n'avoir pas fait de ces comités un outil plus efficace, de n'avoir pu, par leur entremise, avoir rendu le lieu du travail plus sécuritaire, libre d'accidents. Nous partageons cette responsabilité avec tous les participants.

Nous disons aujourd'hui que ce n'est pas en imposant des comités de sécurité par la loi que vous allez améliorer la sécurité dans les lieux de travail. Nous avons eu des comités bien avant la Commission Ham et nos dossiers, à ce jour, ne prouvent pas que la situation ait été meilleure. Nous vous posons la question: est-ce souhaitable de légiférer pour obtenir des comités de sécurité? Nous en avons fait l'expérience en Saskatchewan, au Québec, en Colombie-Britannique, où on a légiféré pour des comités de sécurité. A ce jour, je ne suis pas certain qu'il y ait eu des améliorations ou non. En réalité, nous n'avons aucune preuve empirique que ce soit le cas.

M. Doyle: L'autre difficulté que pose cette attitude trop générale, c'est que si vous dites que chaque employeur qui compte plus d'un certain nombre d'employés,—ce qui me semble une façon un peu artificielle de voir les choses de toute façon,—doit créer un comité de sécurité, vous rejoignez ainsi

[Texte]

For example, if you applied that in Ontario, our association, which is composed completely of office people, would have to set up a safety committee. I think that would be counterproductive to everyone's time, because we do not have safety hazards at work. There are other work places like that, too. This is why we think . . .

Mr. Rodriguez: But it is more than safety. It is safety and health. We went through this whole process. I do not know if any of you gentlemen have ever worked in the mines, in the uranium mines or in the nickel mines, but there were no safety committees. Any safety officer was the company safety officer and a great many problems arose. The problems in the uranium mines, coupled with the problems in the nickel mines, resulted in the establishment of the Ham Commission. So if it was working so well on a voluntary basis, if it was working at all, then Professor Ham would not have had to make over 100 recommendations in respect of safety on the job and health.

• 1055

Mr. Fortier: Mr. Rodriguez, I did not say it was working well. I said that we shared the responsibility in having made it work better.

Mr. Rodriguez: It seems that the only way to make the committees work well is to establish them in legislation, provide them with certain terms of reference and ensure they are provided with certain information.

For example, we have a health and safety committee at the Eldorado nuclear plant in Port Hope. But the committee does not have access to the readings on the various levels in the plant, in the work place. The company's safety officer may have that, but the committee has no access to that information, so invariably the health and safety committee is really working under a handicap, without the proper information.

I think health and safety committees can be given a meaningful role even if it is, as you said, dealing with office employees. There are a great number of days missed due to health problems, so in effect there is an educational role in which the health and safety committee can involve itself with regard to the employees. I notice you did not touch on that educational role at all in respect of health and safety committees. You did not touch on that at all in your operation.

Mr. Doyle: The committees are directed toward occupational health rather than, say, an over-all type of employee counselling as to what are good living habits.

Mr. Rodriguez: Occupational health and safety. Office employees can work in areas where the fumes may come off a particular machine. That happens. I mean, it is not just miners. Occupational health and safety can work in the office too.

Mr. Doyle: But the trouble with the all-embracing approach is that you do not need that type of committee in every work environment, therefore why impose it.

[Traduction]

toutes sortes d'employeurs qui ont peu de problèmes en matière de sécurité, chez qui le travail présente peu de danger.

Ainsi, par exemple, si vous appliquez cela en Ontario, notre association, qui se compose presque entièrement de gens de bureaux, devrait établir un comité de sécurité. Ce ne serait pas productif, car notre travail ne présente pas d'élément de danger. Il y a d'autres lieux de travail comme le nôtre. C'est pourquoi, je pense . . .

M. Rodriguez: Ce n'est pas seulement une question de sécurité et d'hygiène. Nous avons déjà parlé de tout cela. Je ne sais pas s'il y en a parmi vous, messieurs, qui ont travaillé dans les mines d'uranium ou de nickel, mais on n'y trouve pas de comités de sécurité. N'importe quel agent de sécurité est un agent de sécurité de la société, et cela a causé bien des problèmes. Les problèmes qui ont surgi dans les mines d'uranium, en plus de ceux des mines de nickel, ont donné lieu à la Commission Ham. Pourtant, si tout fonctionnait bien de façon bénévole, si cela fonctionnait tout simplement, le professeur Ham n'aurait pas fait plus de cent recommandations concernant la sécurité et l'hygiène au travail.

M. Fortier: Monsieur Rodriguez, je n'ai pas dit que tout fonctionnait bien. J'ai dit que nous avions partagé la responsabilité pour que les choses aillent mieux.

M. Rodriguez: Pour que ces comités fonctionnent bien, il semble que la seule façon soit de les créer de par la loi, de leur donner un certain mandat et de nous assurer qu'ils fournissent certains renseignements.

Nous avons, par exemple, un comité d'hygiène et de sécurité à la centrale nucléaire Eldorado de Port Hope. Ce comité n'a pas accès aux lectures concernant les divers niveaux dans l'usine, au lieu de travail. L'agent de sécurité de la société les a peut-être, mais le comité n'a pas ces renseignements. Invariablement, le comité d'hygiène et de sécurité est désavantagé dans son travail, en ce sens qu'il n'a pas les données pertinentes.

Je crois que nous pouvons donner aux comités d'hygiène et de sécurité un rôle significatif, même s'ils doivent travailler, comme vous le dites, avec des employés de bureau. Un grand nombre de journées de travail sont perdues suite à des problèmes de santé. Par conséquent, le comité d'hygiène et de sécurité pourrait jouer un rôle d'éducateur auprès des employés. Je remarque que vous n'avez pas du tout mentionné ce rôle d'éducation du comité d'hygiène et de sécurité. Vous n'avez pas du tout parlé de cet aspect de vos activités.

M. Doyle: Les comités sont plutôt chargés de veiller sur la santé professionnelle que de conseiller les employés en général sur de bonnes habitudes de vie.

M. Rodriguez: La santé et la sécurité professionnelles. Les employés de bureau peuvent travailler dans des secteurs où des émanations s'échappent d'une certaine machine. Cela arrive, pas seulement chez les mineurs. La santé et la sécurité professionnelles ont également leur place dans un bureau.

M. Doyle: La difficulté que pose cette approche globale, c'est que vous n'avez pas besoin de ce genre de comité dans chaque milieu de travail. Par conséquent, pourquoi l'imposer.

[Text]

Mr. Rodriguez: The legislation says that it may be compulsory.

The Chairman: Your last question, Mr. Rodriguez.

Mr. Doyle: But by leaving it to the minister's discretion, at least before that committee is imposed, he is going to be taking a look at what the situations are in a particular work place. Then if he feels that they lend themselves to a committee, he will use his discretion in that direction. If he does not feel so, I presume he will not impose a committee. That is better than a broad-brush approach which brings everybody into it.

Mr. Rodriguez: But you are even opposed to the minister stepping in and appointing the committee.

Mr. Doyle: I think what we said is that before the minister uses his discretionary authority to a great extent perhaps there should be some investigation as to the results obtained where committees have been compulsory. Saskatchewan has had them compulsory for several years and does not have any evidence that they can put forth to show there has been a positive effect.

The Chairman: Mr. Oberle.

Mr. Oberle: Thank you, Mr. Chairman. I was interested in Mr. Hemsworth's comments in his opening statement. He made reference to the desire, which he attributed to the Chamber of Commerce, The Canadian Manufacturing Association and, indeed, the Canadian Labour Congress, to make and strive for more fundamental changes to the whole industrial relations process.

Indeed, the minister, who was a witness before the Committee the last time it met, expressed similar sentiments about striving toward more fundamental changes. I asked his deputy what the global or long-range objectives are and how they are reflected in this bill. He could not tell me this. I made a brief reference to the Minister's statement here that he introduced to the committee. He says the bill is designed:

... to reduce the impact of the adversarial nature of the industrial relations system ...

And he says:

... the Bill represented the nucleus of a charter of worker's rights ...

I do not see these things in the Bill but I see, by the Minister saying these things, that indeed he may be looking for some more fundamental changes to the whole system. When we talk of fundamental things, I suppose you would not hesitate to answer my first question: do you think that unions are a necessary thing in the industrial workplace, in the industrial ... That starts right from the beginning.

Mr. Hemsworth: They are a very important part of our society and I defend to the last the right of employees to join together in a union where they feel it is necessary to do so.

Mr. Oberle: All right. Well, starting out from this ...

Mr. Hemsworth: I thought my analogy about the country club manager was ...

[Translation]

M. Rodriguez: La loi stipule qu'il peut être obligatoire.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur Rodriguez.

M. Doyle: Mais en laissant cette décision à la discrétion du ministre, du moins avant que le comité soit imposé, il examinera certainement les situations dans un milieu de travail donné. S'il croit qu'il doit y avoir un comité, il pourra se servir de sa discrétion dans ce sens. S'il n'est pas de cet avis, je suppose qu'il ne l'imposera pas. Cette façon de faire est préférable à l'attitude trop générale qui vise à englober tout le monde.

M. Rodriguez: Vous vous opposez même à ce que le ministre s'immisce dans ce domaine et crée le comité.

M. Doyle: Nous avons dit qu'avant que le ministre ne se serve de son pouvoir discrétionnaire, en général, peut-être pourrait-il faire enquête sur les résultats obtenus là où les comités étaient obligatoires. La Saskatchewan a eu des comités obligatoires pendant plusieurs années, et il n'y a pas de preuve indiquant que cela ait eu un effet positif.

Le président: Monsieur Oberle.

M. Oberle: Merci, monsieur le président. Les remarques de M. Hemsworth dans sa déclaration initiale m'intéressent. Il a parlé du désir, qu'il a attribué à la Chambre de commerce, à l'Association des manufacturiers canadiens et également au Congrès du travail du Canada, de s'efforcer d'apporter des changements fondamentaux à l'ensemble des relations industrielles.

Le ministre, qui était témoin lors de la dernière réunion du Comité, a exprimé des opinions semblables, en disant qu'il fallait tendre à apporter des changements plus fondamentaux. J'ai demandé à son adjoint quels étaient les objectifs globaux, ou à long terme, et comment ils sont traduits dans le bill. Il n'a pu me répondre. J'ai mentionné brièvement la déclaration que le ministre a faite au Comité. Il dit que le bill vise:

... à réduire les conséquences néfastes que le régime des relations de travail pourrait avoir ...

Il dit ensuite:

... il était l'embryon d'une charte des droits des travailleurs ...

Je ne vois pas ces buts dans le bill, mais du fait que le ministre nous dit ces choses, je vois qu'en fait il tente peut-être d'apporter des changements plus fondamentaux au système entier. A propos de choses fondamentales, je suppose que vous n'hésiteriez pas à répondre à ma première question: pensez-vous que les syndicats sont nécessaires dans le monde du travail industriel, dans le monde ... C'est une question de base.

M. Hemsworth: Ils jouent un rôle très important dans notre société, et je défendrai jusqu'au bout le droit des employés de se réunir en syndicat quand ils en ressentent la nécessité.

M. Oberle: D'accord. Eh bien, en partant de là ...

M. Hemsworth: Il me semble que mon analogie du gérant de club sportif était ...

[Texte]

Mr. Oberle: Yes. Well, I suppose you speak for both the Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association when we laid that out as a fundamental principle, that unions are an important component of our industrial place.

That brings me to the certification process. If we all accept that unions are necessary, why do we need a certification process? Why do we not just say that it is a fundamental right and indeed a most essential component of the workplace that there be a union?

Mr. Hemsworth: Just a minute, the right is based on the desire of the employee.

Mr. Oberle: Not just the right but the necessity to have a union.

Mr. Hemsworth: Well, it is up to the employees.

Mr. Oberle: Yes, okay. I am coming to that; I will lead you into that. Having established then that the union is a necessary component, why do we need the certification process? Why do we not just, when a business starts say, okay, you are in the construction business or in the manufacturing business so your workers belong to such and such a union. It is as simple as that. There is no need to sign them up, to certify them, to carry on all this politicking and so on.

The Chairman: Just one at a time.

Mr. Fortier: You are taking the right from the employee to decide whether or not he wants to be represented. You are just saying everybody should be.

Mr. Oberle: No. Wrong, wrong. You are taking the right away from the employee after you have gone into cahoots with the union and carried on this politicking on both sides and finally decided that that is the union that is going to represent you; then it is a closed shop and you have no more rights after that. I am saying that once you accept the fundamental right and the need for a union, you have industrial democracy because you would then also do what the Europeans do under their human rights charter, you would say to the employee, "this plant belongs to this union; if you want to join, you belong to it; if you do not, you do not." You go back to the fundamental principle of democracy which is the freedom of association, which has eroded in our country. That is the crux of the whole problem. And that may be the key element to the European industrial relations process, that the freedom of association under the human rights charter or the Social Charter of 49 in Europe maintains this fundamental principle of democracy, the freedom of association.

Mr. Hemsworth: You are talking about coercion. You are saying people have to belong to a particular union.

Mr. Oberle: No, no, that is not what I am saying. I am saying that there should not be an argument as to whether there should be a union or not. You said yourself that it is an essential thing.

Mr. Hemsworth: No, I did not say it was essential; I said if the employees want to be represented by a union, they then

[Traduction]

M. Oberle: Oui. Je suppose que vous parliez et pour la Chambre de commerce et pour l'Association des manufacturiers canadiens quand nous avons établi comme principe fondamental que les syndicats forment un élément important de notre monde industriel.

Cela m'amène à la procédure d'accréditation. Si nous acceptons tous la nécessité des syndicats, pourquoi aurions-nous besoin d'une procédure d'accréditation? Pourquoi ne pas dire tout simplement que l'existence d'un syndicat est un droit fondamental et, en fait, un élément essentiel du monde du travail.

M. Hemsworth: Attendez un instant; le droit dépend du désir de l'employé.

M. Oberle: Non seulement le droit, mais la nécessité de former un syndicat.

M. Hemsworth: Enfin, la décision appartient aux employés.

M. Oberle: Oui, d'accord. J'en arrive là; je vais vous amener dans ce domaine. Ayant établi que l'existence d'un syndicat est nécessaire, pourquoi nous faut-il une procédure d'accréditation? Pourquoi ne pas dire, quand une entreprise débute: vous êtes dans la construction ou dans la fabrication, donc, vos employés vont appartenir à tel ou tel syndicat. C'est aussi simple que cela. Il n'est pas nécessaire de les faire signer, de les accréditer, de faire toute cette politique, etc.

Le président: Une personne à la fois.

M. Fortier: Vous enlevez à l'employé le droit de décider s'il veut être représenté ou non. Vous dites simplement que tout le monde devrait être représenté.

M. Oberle: Non, vous avez tort. Vous enlevez un droit à l'employé quand vous êtes de mêche avec le syndicat, quand vous faites de la politique des deux côtés, et finalement, quand vous avez décidé que ce syndicat-là, c'est celui qui va vous représenter; à ce moment-là, vous créez un atelier fermé et vous n'avez plus de droits. Je dis qu'une fois le droit fondamental et la nécessité d'un syndicat établis, vous auriez la démocratie industrielle, parce que vous feriez alors comme font les Européens en vertu de leur charte des droits de l'homme; vous diriez à l'employé: «Cette usine appartient à ce syndicat, si vous voulez vous y joindre, vous en serez, sinon, vous n'en serez pas.» On revient au principe fondamental de la démocratie, la liberté de s'associer, une liberté qui s'est érodée dans notre pays. C'est le nœud de tout le problème. Et c'est peut-être l'élément clé du système européen de relations industrielles, que la liberté de s'associer en vertu de la charte des droits de l'homme ou de la charte sociale des 49, en Europe, retient ce principe fondamental de la démocratie, c'est-à-dire la liberté de s'associer.

M. Hemsworth: Vous parlez en termes de contrainte. Vous dites que les gens sont obligés de s'associer à un syndicat particulier.

M. Oberle: Non, ce n'est pas ce que je dis. Je dis qu'il ne devrait pas y avoir de discussion à savoir s'il y aura un syndicat ou non. Vous avez dit vous-même que c'était une chose essentielle.

M. Hemsworth: Non, je n'ai pas dit que c'était essentiel; j'ai dit que si les employés veulent être représentés par un syndi-

[Text]

must have that right. I did not say that you had to sell them into some kind of serfdom or something.

Mr. Oberle: No, you do not sell them into anything. You have as much growing up to do, the manufacturing and the business sector, and I am speaking from experience. I own a plant that is in precisely the position that this bill is legislating against. We are certified and we do not have a contract because I will not sign. The Labour Board can come and say "look, you are certified", but regardless of how it happened they cannot hold my hand and make me sign a contract which removes the right from the person that works in my plant to belong or not to belong. I signed a standard . . .

• 1105

Mr. Fraser: On a point of order, Mr. Chairman. I wonder if my colleague, Mr. Oberle, could clarify whether the plant to which he is referring comes under the Canada Labour Act or under provincial legislation?

Mr. Oberle: It comes under provincial legislation. But you see what I am getting at; I am saying that . . .

Mr. Fraser: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Oberle: . . . I want desperately to sign this contract because it is fundamentally good and it is sound and there needs to be a union in the plant, you see. I would like to sign this standard agreement, but I do not want to sign the union security clause, because I do not know whether my employees like that particular union, so I want to give them an option to belong or not to belong, you see, the freedom of association. I cannot force anybody to join the Conservative Party, as much as I would like to. The Liberal Party cannot say, "Look, we are in power, now all the nice things we do for you, you benefit from, so you should belong to the Liberal Party." You see, that is not democracy any longer.

The Chairman: It is not even the truth.

Mr. Oberle: Nor should it be the truth in the workplace. Do you see what I am getting at?

Mr. Hemsworth: I agree with what you are saying there.

Mr. Oberle: All right. So you do away with the certification process; you do away with the adversary system. The union that represent your plant and the people that belong to it want to belong to that union. As long as they are in the majority you had better sit down to talk with them. You have installed industrial democracy; you have accepted the union as a necessary and essential component of the industrial relations process but you restored the freedom and the right of the individual. How do you feel about that? And I am talking about fundamental change, which is what you talked about.

And when you look at fundamental change, you have got to really look across the world and look at the more advanced industrial nations that have done a lot better in this regard to see how they do it. Well, that is how they do it. You do not argue about whether you should have a union or not; that is not an argument. You have got to have a union. But the question is, who has the right to represent the workers in the

[Translation]

cat, ils doivent en avoir le droit. Je n'ai pas dit qu'il fallait les vendre plus ou moins en esclavage.

M. Oberle: Non, vous ne les vendez pas du tout. Vous avez également besoin de grandir, les secteurs de la fabrication et des entreprises, et je parle d'expérience. Je suis propriétaire d'une usine qui occupe précisément la position contre laquelle ce bill intervient. Nous sommes accrédités, et nous n'avons pas de contrat parce que je refuse de signer. Le Conseil du travail peut venir me dire: «Écoutez, vous êtes accrédités»; ils peuvent faire ce qu'ils veulent, mais ils ne peuvent pas me prendre la main et me forcer à signer un contrat qui enlève à mes employés le droit d'appartenir ou de pas appartenir. J'ai signé . . .

M. Fraser: Un rappel au Règlement, monsieur le président. Mon collègue, M. Oberle, pourrait-il préciser si l'usine dont il parle relève du Code canadien du travail ou d'une loi provinciale?

M. Oberle: D'une loi provinciale. Mais vous voyez où je veux en venir; je dis que . . .

M. Fraser: Merci, monsieur le président.

M. Oberle: . . . je tiens absolument à signer ce contrat parce qu'il est fondamentalement bon et solide et qu'il faut absolument un syndicat dans cette usine. J'aimerais bien signer cet accord normalisé, mais je ne veux pas signer un article portant sur la sécurité syndicale, parce que je ne sais pas si mes employés appuient ce syndicat particulier, et je veux donc les laisser libres d'appartenir ou non au syndicat; en somme, la liberté d'association. Je ne puis obliger personne à rejoindre les rangs du parti conservateur, même si j'aimerais bien le faire. Le parti libéral ne peut pas dire: «Écoutez, nous sommes au pouvoir, nous faisons toutes sortes de bonnes choses pour vous, vous en tirez profit, donc, vous devriez adhérer au parti libéral.» Vous comprenez, ce n'est plus de la démocratie.

Le président: Ce n'est même pas la vérité.

M. Oberle: Et ce n'est pas cette vérité qui devrait l'emporter sur le marché du travail. Vous voyez où je veux en venir?

M. Hemsworth: Je suis d'accord avec vous.

M. Oberle: Parfait. Donc, on se débarrasse du procédé d'accréditation; on se débarrasse du système où tous sont des adversaires. Le syndicat qui représente les gens de votre usine et les gens qui adhèrent à ce syndicat veulent y adhérer. Tant et aussi longtemps qu'ils y sont en majorité, vous devrez bien négocier avec eux. Vous avez accordé la démocratie industrielle, vous avez accepté la nécessité de l'existence du syndicat dans le déroulement des relations industrielles, mais en même temps vous avez rétabli la liberté et le droit de la personne. Qu'en pensez-vous? Et il s'agit du changement fondamental dont vous avez parlé.

Lorsqu'il est question de ce changement fondamental, on doit s'inspirer de ce qui se passe ailleurs dans le monde et dans les pays industrialisés les plus avancés qui ont fait beaucoup mieux que nous à cet égard. Voilà comment ils font. Il ne s'agit pas de savoir si l'on doit avoir un syndicat ou non; là n'est pas la question. Il doit y avoir des syndicats. L'important, c'est de savoir qui aura le droit de représenter les travailleurs

[Texte]

plant and the union? Once they have to justify their existence with their membership, they will act a lot more responsibly, as will the employer once he knows that he has no option but to deal with this particular union.

Mr. Hemsworth: I wonder if I can help a bit by trying to restate some important things here. We are dealing with the bill as presented primarily. We think the bill is a patchwork, Band-Aid type of thing . . .

Mr. Oberle: I agree with that.

Mr. Hemsworth: . . . that is not going to achieve anything. What we would really like to see happen is a total, over-all review of the kind of system that we seem to have built up particularly because it is, we think, unproductive compared to other countries, and I accept your intervention. But the facts are there. We have the poorest strike record, and have had for many years, of any industrialized nation. The Prime Minister says it on occasion.

Mr. Oberle: Yes.

Mr. Hemsworth: So we would like to have that whole thing looked at; and there must be a better way of doing this. I do not know what it is but there just . . .

Mr. Oberle: Have you taken any . . .

The Chairman: Two minutes.

Mr. Oberle: Yes, okay. Have you made an effort to look at a better way and to tell us what some of these fundamental things are that need to be changed? Have you done that? Have you taken the initiative? After all, you are representing a very important and vital sector, and a large sector, of our economy, of our society.

Have you come up with a system? Have you written a brief? I have, and the British Columbia Government has sent somebody over to Europe and studied the pros and cons and the evolution of our system, which is all the bad features of the British system and the few bad features that are in the American system. We have combined them all and we really have come up with a dandy in this country. What have you done to propose some fundamental changes, because we really have to look to you to propose these fundamental changes? Obviously, the Minister wants to but he does not know.

Mr. Hemsworth: Would you like me to answer that personally or on behalf of the . . .

Mr. Oberle: Have you gone and made a study and have you given us—because it does not appear in your brief and it should not because it addresses itself to this bill, which you say is bad in every feature, and I agree with you, because it does not address itself to anything. But what have you done to tell us, us poor people who are sitting here looking at both sides of this coin?

[Traduction]

et le syndicat. Quand les syndicats devront justifier leur utilité auprès des membres, ils agiront de façon beaucoup plus responsable, comme le feront d'ailleurs les employeurs lorsqu'ils sauront qu'ils n'ont pas le choix, mais qu'ils doivent traiter avec un syndicat précis.

M. Hemsworth: Je voudrais répéter une certaine chose importante. Nous étudions un bill qui nous a été présenté. Nous croyons que ce projet de loi est du genre «emplâtre sur jambe de bois» . . .

M. Oberle: D'accord.

M. Hemsworth: . . . qui n'aidera pas à régler le problème. Ce que nous voulons, c'est une révision globale et totale du système que nous semblons avoir érigé, parce que nous croyons qu'il n'est pas productif, si on le compare aux systèmes des autres pays, et j'accepte votre intervention. Mais les faits sont là. De tous les pays industrialisés, le nôtre a le pire palmarès en ce qui concerne les grèves. Le premier ministre le dit à l'occasion.

M. Oberle: Oui.

M. Hemsworth: Nous voudrions donc étudier toute cette question; il doit y avoir une meilleure façon de faire. Je ne sais pas comment cela pourrait se faire, mais il y a tout simplement . . .

M. Oberle: Avez-vous pris . . .

Le président: Deux minutes.

M. Oberle: Oui, d'accord. Avez-vous fait un effort pour trouver une meilleure façon de faire et nous dire quelles sont ces choses fondamentales qu'il faudrait changer? L'avez-vous fait? Avez-vous pris l'initiative? Après tout, vous représentez un secteur très important, pour ne pas dire vital, un gros secteur de notre économie et de notre société.

Avez-vous trouvé un nouveau système? Avez-vous rédigé un mémoire. Je l'ai fait, et le gouvernement de la Colombie-Britannique a dépêché quelqu'un en Europe pour étudier le pour et le contre, ainsi que l'évolution de notre système, où l'on retrouve tout ce qu'il y a de mauvais dans le système britannique et les quelques mauvais aspects du système américain. Nous avons réuni tous ces désavantages et les avons érigés en système chez nous, et vous en connaissez les résultats. Quels changements fondamentaux nous proposez-vous, car, en l'occurrence, c'est vers vous que nous devons nous tourner? Évidemment, notre ministre aimerait bien le faire, mais il manque d'éléments.

M. Hemsworth: Voulez-vous que je réponde en mon nom ou au nom de . . .

M. Oberle: Avez-vous fait une étude et nous avez-vous donné . . . parce que cela ne paraît pas dans votre mémoire et ne devrait pas paraître parce qu'il concerne le présent projet de loi, où vous ne trouvez rien qui soit satisfaisant, et je suis d'accord avec vous, parce qu'il ne touche à rien. Mais qu'est-ce que vous avez fait pour nous rassurer, nous les pauvres qui voyons les deux côtés de la médaille.

[Text]

• 1110

Mr. Hemsworth: I am afraid we do not have the answer to that. In defence of my position, I will say my friend Marc Lapointe, the Chairman of the Canada Labour Relations Board, will attest that I spent a good part of my post-war life in trying to find a better way. He and I used to work on a committee at McGill many, many years ago. The CMA, as long as I have been associated with them, have been trying to find out some way of making this thing work without all the terrible discussions.

Mr. Oberle: Before you leave today I will give you a brief that I have put together in my own studies and see what you think of that.

Mr. Gallivan: Mr. Chairman, may I respond to Mr. Oberle? I think one of the fundamental things we must not lose sight of is that Canada is in a very competitive world. We are competing more with the United States than we are with Europe, and you say we have put together in Canada some of the poorer features of their labour legislation and some of the poorer features of European legislation. That may be true, but whatever is the genesis of our legislation, its primary role must be to try and help Canada become a more competitive country.

This bill that is before us now, as has been said by my colleagues, is a patchwork. In fact, I would go further and say all it is doing is rearranging the chairs on the [*Titanic*]. It is doing nothing to solve a fundamental problem.

Now, I do not know whether getting into some of the European co-determination areas is the right solution for Canada. My judgment at this point in time is that it is not, that some of those systems in Europe have evolved out of situations that are unique to their political and cultural environment. Our situation in Canada evolved out of the New Deal legislation in the United States. To come back to your first question about the certification process, why should anyone, the government or an employer, impose a union or even a choice of unions? The choice should be up to the employees, and that is our fundamental position opposite certification. Once there is sufficient evidence to a government board, the Canada Labour Relations Board, that a significant portion of that employer's employees want to join a union, what is wrong with trying to determine the majority status of that union by a secret ballot? I think our position on that is quite simple.

Mr. Oberle: I will respond to that later on. There is an answer to that.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Merci, monsieur le président.

J'ai plusieurs questions à poser, monsieur le président, mais je voudrais aussi rétablir les faits. On cite des chiffres concernant le pire pays en ce qui concerne les grèves ou les [*lockout*]. Je pense que M. Hemsworth, je ne sais pas si je prononce bien son nom, je l'espère, connaît très bien comment que l'I.L.O. obtient ces chiffres. Dans certains pays, premièrement, la syndicalisation n'existe pas au niveau de la Fonction publique. Deuxièmement, dans certains pays, où la Fonction publique est syndiquée, on ne compte pas les journées de grève qui sont

[Translation]

M. Hemsworth: Je regrette de ne pas pouvoir vous répondre. Pour me défendre, je dirai que mon ami, Marc Lapointe, président du Conseil canadien des relations du travail, confirmerait que j'ai passé une bonne partie de ma vie, après la guerre, à chercher une meilleure solution. Il y a bien des années, nous étions tous les deux membres d'un comité, à McGill. Depuis que je suis associé à l'AMC, celle-ci tente de trouver une solution, sans polémique inutile.

M. Oberle: Avant votre départ, je vais vous soumettre, sous forme de mémoire, les conclusions d'une étude que j'ai effectuée, afin d'avoir votre opinion là-dessus.

M. Gallivan: Monsieur le président, puis-je répondre à M. Oberle? A mon avis, il ne faut surtout pas perdre de vue le fait que le Canada vit dans un monde concurrentiel. Nous faisons concurrence plus aux États-Unis qu'à l'Europe, et vous prétendez que nous avons adopté les aspects les moins désirables des lois américaines et européennes sur les relations de travail. Ce qui est peut-être vrai. Mais nos lois, quelle qu'en soit l'origine, devraient avoir pour but de rendre le Canada plus concurrentiel.

Comme l'a constaté l'un de mes collègues, le bill présentement à l'étude est un travail de rapiécage. J'irai même encore plus loin en disant qu'il s'agit d'une tentative de redistribuer les places sur le Titanic. Il ne contribue en rien à la solution du problème fondamental.

Je ne sais pas si le Canada ferait bien d'adopter le principe de codétermination utilisé en Europe. Je ne le crois pas, car les systèmes employés en Europe sont les produits de milieux politiques et culturels bien précis. Au Canada, nous avons été influencés par les lois américaines adoptées à l'époque du New Deal. Pour revenir à votre première question sur le processus d'accréditation, pourquoi le gouvernement ou un employeur aurait-il le droit d'imposer un syndicat, ou même un choix de syndicats? Nous croyons que le choix devrait être laissé à l'employé; c'est pourquoi nous nous opposons à l'accréditation. Une fois que le Conseil canadien des relations du travail est convaincu qu'un pourcentage significatif des employés veulent adhérer à un syndicat, pourquoi ne pas le confirmer par un vote secret? Je crois que notre position est assez simple.

M. Oberle: Je vais y répondre plus tard. Il y a bien une réponse.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman.

I have several questions to ask, Mr. Chairman, but I would also like to confirm the facts. Statistics have been quoted showing that we have more strikes and lockouts than any other country in the world. I think that Mr. Hemsworth—I hope I am pronouncing his name correctly—knows perfectly well how the ILO gets its figures. First of all, in certain countries, unionization does not exist in the public service. Secondly, in certain countries, where the public service is unionized, days spent on strike are not counted. Certain countries even have

[Texte]

faites. Il y a même certains pays, qui ont ce qu'on pourrait appeler des journées de protestation, qui ont des grèves politiques, et où l'on ne compte pas les journées perdues.

Alors, je me demande comment on peut les comparer avec les chiffres publiés par le I.L.O. ou le Bureau international du travail et venir dire ici qu'on a la pire performance. Je pense que lorsqu'on fait une comparaison, et un organisme sérieux comme le vôtre devrait le savoir, il faudrait jeter un coup d'œil là-dessus avant d'affirmer cela. Il est extrêmement difficile, d'après ce que je viens de vous donner, de venir nous dire qu'on est peut-être un des pires pays en ce qui concerne le rendement.

M. Fortier: Monsieur Olivier je peux vous répondre.

Le président: Monsieur Fortier.

M. Fortier: Vous pouvez utiliser les statistiques en fonction de votre point de vue. Cela je pense que...

M. Olivier: Ce n'est pas mon point de vue, cela.

M. Fortier: Non, non. On devrait reconnaître que le climat des relations ouvrières au Canada devrait être amélioré et on devrait travailler avec cet objectif en tête.

M. Olivier: 50, 55 p. 100 ou plus, c'est là l'amélioration par rapport à l'année antérieure au point de vue de la diminution des journées-hommes perdues à cause des [lockout] et des grèves. C'est donc dire qu'il y a eu une très grande amélioration par rapport à l'année 1976.

• 1115

M. Fortier: Oui, mais seulement, monsieur Olivier, les derniers 18 mois au Canada, on n'a pas eu de négociation collective libre. On a opéré avec des contrôles. Je pense qu'il faut reconnaître que les contrôles ont eu un impact décisif de ce côté-là. Il y a eu beaucoup moins de grèves, il y a eu beaucoup moins de lock-out au cours des derniers 18 mois, que précédemment. Seulement on sort de la période des contrôles et il faut tenter de maintenir cette performance-là, si vous dites qu'elle est bonne, ou de l'améliorer...

M. Olivier: J'approuve votre raisonnement. Il est bon qu'un gouvernement intervienne parfois dans la négociation des conventions collectives.

M. Fortier: Non, pas de cette façon-là... En fait cela a aidé... Mais finalement cela n'a pas aidé l'économie canadienne, tout dernièrement.

M. Olivier: Je voudrais aussi vous poser quelques questions à propos de la certification.

On demande que la durée d'attente soit moins longue pour obtenir la certification. Il y a une façon de régler le problème encore plus rapidement. Je me pose la question suivante: Va-t-on laisser prendre 5 jours seulement pour avoir une certaine unité nationale afin de permettre aux hôtesse de l'air de se syndiquer? Le pays est immense... C'est un exemple.

On pourrait peut-être régler ce problème-là en introduisant un amendement au bill qui accepterait le principe de la régionalisation des certificats pour que cela prenne moins de temps. Je ne sais si vous seriez d'accord avec une suggestion comme celle-là?

[Traduction]

what might be called protest days, or political strikes, and the days lost are not counted.

I just wonder how you can compare these figures to the ones published by the ILO, the International Labour Office, and tell us that we have the worst performance record. I think that when you make such a comparison, and a serious organization like yours should know this, you should take this into account before making statements. It would be very difficult, in light of what I have just said, to come here and tell us that we may have one of the worst production record of any country.

Mr. Fortier: Mr. Olivier, I could answer you on that.

The Chairman: Mr. Fortier.

Mr. Fortier: You can use these statistics to support your point of view. I think that...

Mr. Olivier: That was not my point of view.

Mr. Fortier: No, no. It must be recognized that labour relations in Canada could be improved and that we should keep this goal in mind.

Mr. Olivier: The number of men-days lost through strikes and lockouts has decreased by 50-55 or more per cent compared to last year. So there has been a great improvement as compared to last year.

Mr. Fortier: Yes, Mr. Olivier, but over the past 18 months in Canada, there has been no collective bargaining. We have been operating under control. I think that we must realize the controls have had a definite impact. There have been much fewer strikes and lockouts in the past 18 months than before. But now that the control period is almost over, we have to try to maintain this performance level, which you say is good, or improve it.

Mr. Olivier: I agree with you. The government should sometimes get involved in collective bargaining.

Mr. Fortier: No, not that way. Actually, it helped—but in the long run it did not help the Canadian economy, at least not recently.

Mr. Olivier: I would also like to ask you a few questions about the certification process.

Demands have been made for shortening of the waiting period for certification. The problem could be solved much more quickly. I would like to ask the following question: are we going to waste five days reaching a national consensus so that flight attendants can unionize? This is a very big country. That is one example.

We could perhaps solve the problem by introducing an amendment to the bill which would allow regional certification in order to save time. Would you be in favour of that suggestion?

[Text]

M. Fortier: Non.**M. Olivier:** Non. C'est ce que je pensais!

J'ai lu attentivement le mémoire qui a été présenté, et je ne vous cacherai pas qu'à certains passages j'ai sauté un peu. Vous êtes conscients, autant l'Association des manufacturiers que la Chambre de commerce du Canada, si on regarde la première partie des amendements, et là je discute en fonction du mémoire que vous avez soumis, que ce qu'on introduit de nouveau dans la partie trois, n'est en fin de compte pas impossible. Voici un exemple: parlons des congés de décès. 80 p. 100 des employés sont déjà syndiqués; je vous parle donc des employés qui ne sont pas syndiqués, et pour nous il s'agit d'un minimum que l'employé devrait avoir. Or, quatre-vingt pour cent des employés, que ce soit au niveau fédéral, que ce soit en Saskatchewan, en Colombie-Britannique etc., ont déjà ces avantages-là dans le cadre des syndicats... Et quand on propose cela dans un bill, certaines grandes centrales ouvrières nous disent aussi: «Eh bien, vous allez nous empêcher d'avoir des syndicats», parce qu'ils prétendent que grâce à eux seulement ces avantages-là ont été gagnés. Je vois mal comment on peut nuire à l'économie quand on veut aider des gens qui en ont vraiment besoin. Parce que je peux renverser tout simplement votre attitude et vous dire si vous étiez l'employé et non l'employeur, vous aimeriez avoir trois jurs pour enterrer votre père ou votre mère. Je l'espère! Il n'est question que des employeurs qui ne veulent pas donner ces trois jours, pas parce qu'ils ne peuvent pas le faire en termes économiques, mais simplement par mesquinerie.

Cela n'est pas général, je suis bien d'accord avec vous. Nous disons, pourquoi ne pas tenter de donner des minimums?

M. Fortier: Monsieur Olivier, le point important de la discussion c'est ceci: Les conventions collectives qui contiennent ces provisions-là devraient être exclues du champ d'application de la législation.

M. Olivier: Elles sont exclues de la façon suivante: On dit... les conventions collectives qui n'ont pas ces dispositions minimums-là ou... Si ces conventions ont des dispositions supérieures, elles sont exclues de par la loi. S'il y a des conditions supérieures dans la convention collective, elles sont exclues de par la loi.

M. Fortier: Je vais vous citer un cas qui s'est passé il y a quelques années en Ontario, quand le gouvernement de l'Ontario a décrété que le vendredi saint devait être férié. Dans plusieurs de nos conventions en Ontario, le vendredi saint n'était pas férié mais le lundi de Pâques l'était. La loi ontarienne disait que tous les employeurs devaient accorder un jour de congé le vendredi saint. Alors, cela donnait à certains de nos employés une fin de semaine de 4 jours. Il a fallu attendre le renouvellement de la convention collective pour enlever le lundi de Pâques et mettre le vendredi saint. Et c'est ce point-là qui, à notre avis, est ridicule.

• 1120

On a eu le même problème en Colombie-Britannique il y a quelques années en ce qui concerne les heures supplémentaires. Nous sommes en négociations, actuellement et il est question

[Translation]

Mr. Fortier: No.**Mr. Olivier:** No. That is what I thought!

I read the brief carefully and will make no bones about the fact that I reacted very strongly to certain passages. You are well aware, both as the Canadian Manufacturers' Association and members of the Canadian Chamber of Commerce, that if you look at the first part of the amendment—and I am referring here to your brief—what we are introducing in Part III is not impossible. Here is an example: let us talk about bereavement leave. Since 80 per cent of employees are already unionized, I refer to employees who do not belong to a union; in our opinion, this is a basic minimum to which all employees have a right. Eighty per cent of employees whether they work for the federal government, in British Columbia, etc., are guaranteed these benefits through their unions. When we table a bill like this, some of the bigger unions say to us: "You are trying to stop us from having unions", because they maintain that it is only through unions that these benefits have been gained. I fail to see how helping people who really need it could hurt the economy. Put yourself in the employee's shoes. You would certainly like to have three days to go to your mother's or father's funeral. Or at least I would hope so. It is a matter of employers who do not want to give these three days, not because they cannot afford to do so, but because they are simply being nasty.

I agree that this is not true in all cases. But why not try to grant the minimum?

Mr. Fortier: Mr. Olivier, what is important is that the legislation not apply to collective agreements which already provide for this.

Mr. Olivier: We ensure this by stipulating that the clauses apply only to collective agreements which do not provide for such minimums, or if the collective agreement provides better conditions, the Act does not apply. The Act does not apply when the conditions provided for in the collective agreement are more advantageous.

Mr. Fortier: I am going to tell you what happened several years ago in Ontario, when the Ontario government declared Good Friday an official holiday. In many of our agreements in Ontario, Good Friday was not a holiday, although Easter Monday was. The law in Ontario stated that all employers must grant a holiday on Good Friday. This then allowed certain of our employees to gain a 4-day weekend. We had to await the renewal of the collective agreement in order to remove Easter Monday, and substitute Good Friday. And this, in our opinion, is ridiculous.

We had the same problem in British Columbia, a few years ago, regarding overtime. We are presently in negotiations, and double time for overtime is one of the points being disputed.

[Texte]

du taux horaire double en temps supplémentaire. Les employés nous disent qu'ils ne veulent plus avoir de salaire double mais qu'ils veulent plutôt 5 ou 7 c. de plus l'heure pour le salaire de base. Ce que nous craignons, c'est qu'une loi ne nous oblige, même si nous donnons 5 ou 7¢ de plus pour le salaire de base, à payer double salaire pour les heures supplémentaires.

Alors, c'est à cela que nous nous attaquons, surtout.

M. Olivier: Je pense que vous avez une filiale en Grande-Bretagne et là, en Grande-Bretagne, on a ce qu'on appelle l'*Employment Practice Act*.

M. Fortier: C'est bien cela, depuis 1972.

M. Olivier: A ma connaissance, Noranda Mines Limited est capable de fonctionner très bien en Grande-Bretagne.

M. Fortier: Ecoutez, nous avons encore des opérations en Colombie-Britannique même si nous n'aimons pas la loi actuelle.

Seulement, ce qu'il faut prendre en considération, monsieur Olivier, c'est ce que cela va apporter au point de vue du climat. Cela vaut surtout pour vous, quand vous faites l'étude d'un projet de loi.

M. Olivier: Oui, c'est cela. Je voudrais bien être poli, mais cela fait trois fois que l'on me dit ici que ce sont des cataplasmes qu'on apporte. Ce terme-là, je ne l'accepte pas, moi, parce qu'en fin de compte, ce ne sont pas du tout des cataplasmes. On amène quelque chose de nouveau, à savoir la partie III qui donne des conditions minimums convenables à des employés et cela, parce que certains employeurs ont trop exagéré.

M. Fortier: Malheureusement, il y en a.

M. Olivier: Donc, vous acceptez le principe qui veut que l'État ait un rôle à jouer dans la protection des gens. De la même façon, on peut protéger les gens dans le domaine de la finance; on fait des lois sur les banques, sur les compagnies et ainsi de suite. Combien de fois, quand nos lois ne sont pas claires, nous soumet-on des mémoires pour les éclaircir?

M. Fortier: Pourquoi ne peut-on pas éliminer les entreprises et les employés qui ont de conventions collectives depuis plusieurs années, qui ont négocié ces mêmes bénéfices? Pourquoi ne pas les exclure? Pourquoi ne pas reconnaître ce principe-là? Ce serait un grand pas en avant pour le Parlement du Canada. Cela donnerait l'exemple à plusieurs autres législatures provinciales. Ce serait un genre de leadership positif de la part du Parlement canadien.

M. Olivier: La plupart du temps, notre leadership a été positif.

M. Fortier: Oui!

M. Olivier: Cela dépend de la façon dont les autres l'interprètent, n'est-ce pas?

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Olivier.

M. Olivier: Pour ma part, il y a une chose que je veux absolument. D'ailleurs, on aurait pu l'inclure dans cette loi mais on n'a pas cru bon de le faire, ce que je voudrais, c'est que dans une société de la Couronne, on donne le droit de veto aux syndicats comme cela se fait en Allemagne et j'ai l'impres-

[Traduction]

Employees are telling us that they no longer want double time, and would prefer 5 or 7 cents more per hour on the basic salary. However, we are afraid that the law might compel us—even if we agreed 5 or 7 cents more per hour on the basic salary—to pay double time for overtime.

It is that point specifically that we are criticizing.

Mr. Olivier: I believe you have a subsidiary in Great Britain, and that in Great Britain, there is an Employment Practice Act.

Mr. Fortier: That is correct; since 1972.

Mr. Olivier: To my knowledge, Noranda Mines Limited has no problem operating in Great Britain.

Mr. Fortier: Well, we still have some operations in British Columbia, even if we do not like the present law.

However, Mr. Olivier, we must consider how this affects the working climate. And this will be particularly important to you, when you study the bill.

Mr. Olivier: Yes, sure. I would certainly like to be more polite, but we have been told three times now that these are only band-aids. Personally, I cannot accept that term, because, in the end, this legislation is not a band-aid. There is something new available, Part III, which prescribes minimum reasonable conditions for employees, because certain employers have been abusive.

Mr. Fortier: Unfortunately, there are some.

Mr. Olivier: So, you accept the principle that the State must have a role to play in the protection of its citizens. In the same way, we can protect people financially, so there are laws for banks, for various firms, etc. How many times, when laws are not particularly clear, have briefs been submitted to elucidate them?

Mr. Fortier: Why could we not simply omit those companies and employees who have negotiated such benefits in their collective agreements for several years now? Why not exclude them? Why not recognize that principle? It would be a big step forward for the Parliament of Canada. It would set the example for many provincial governments. It would show positive leadership on the part of the Parliament of Canada.

Mr. Olivier: Most of the time our leadership is most positive.

Mr. Fortier: Yes!

Mr. Olivier: Does that not depend on the way others interpret it?

The Chairman: It will be your last question, Mr. Olivier.

Mr. Olivier: For my part, I am adamant on one point. In fact, we could have included it in this bill, but we did not think it necessary. I want that, in a Crown corporation, the right of veto be given to the unions as is done in Germany, and I believe that, eventually, it will come to that. If one hundred

[Text]

sion qu'un jour on arrivera à cela. Il y a 100 ans, si le gouvernement avait acheté de Havilland, on aurait crié au communisme et au socialisme. Maintenant, on l'accepte très bien.

J'imagine bien que le président du syndicat est aussi responsable que les autres. Il y a des imbéciles dans tous les secteurs, si vous me permettez l'expression. On en rencontre dans les syndicats, on en rencontre chez le personnel de direction, on en rencontre chez les politiciens, on en rencontre un peu partout. Mais il faut se garder de généraliser. Donc, à mon avis, le premier pas devrait se faire au niveau des sociétés de la Couronne. Elles en ont beaucoup à apprendre, j'imagine, à ce sujet.

Je voudrais revenir, monsieur le président, si vous me le permettez, aux dispositions au sujet de l'accréditation dont M. Hemsworth...

I am sorry, I tried to give a good pronunciation of your name. Je cherche la philosophie derrière cela. Si on parle du comité de sécurité, premièrement, il est de la discrétion du Ministre d'en imposer un à un endroit. Si on parle du vote, on remet ça entre les mains d'un organisme qui s'appelle le Labour Board...

• 1125

M. Fortier: Le Conseil canadien des relations du travail.

M. Olivier: C'est ça. J'ai l'impression que vous n'acceptez pas que l'Etat puisse être l'autorité et puisse déléguer certains de ces pouvoirs-là. J'ai l'impression que vous ne faites pas confiance à un ministre doté des pouvoirs qui lui seront donnés par cette loi. Cela ne veut pas dire que demain matin tout le monde aura cette obligation. Mon collègue, M. Rodriguez, l'a fait remarquer. Certains nous ont demandé de rendre cela obligatoire, mais on sait qu'il y a des fois où ça ne peut pas fonctionner. La sécurité, au pays, à mes yeux, c'est extrêmement important. Dans une industrie, par exemple comme la vôtre, et je pense qu'à certains endroits il y a déjà des comités de sécurité, cela fonctionne très, très bien.

Je ne voudrais pas dire que votre mémoire est négatif, mais je voudrais dire qu'il n'est pas progressif. En ce sens, vous avez peur de notre intervention «énorme.» Vous la qualifiez d'énorme, on le voit en regardant vos principes. C'est bien triste, mais pour mettre de l'ordre dans les relations ouvrières, on a besoin du législateur. Vous savez, ça fait 100 ans que les gens essaient d'avoir de la bonne foi. Ça fait 100 ans qu'il y a toujours, sur un bord ou sur l'autre, quelqu'un qui trouve la façon de contourner le problème.

Pour ce qui est de l'accréditation, lorsque celle-ci est douteuse, dans la très grande majorité des cas, il y a toujours un vote qui est demandé par le Conseil canadien des relations de travail et ce vote est dirigé par celui-ci.

M. Fortier: En fait, monsieur Olivier, ce qu'on propose dans notre mémoire, c'est de généraliser l'abilisation du scrutin secret.

Je vais peut-être me rapprocher de vous, si vous voulez, mais on a au Québec des conflits intersyndicaux entre la CSN et les Métallos-unis d'Amérique. Et quand le syndicat est en place,

[Translation]

years ago, the government had purchased Havilland, we would have labelled it communism and socialism. Now, it is readily accepted.

And I would suppose that the president of a union is just as responsible as the others. There are idiots in every sector, if I may say so. We find them in unions, in management, among the politicians, just about anywhere. But we must avoid getting into generalities. So, in my opinion, the first step should be taken within the Crown corporations. They have much to learn on this matter.

Mr. Chairman, I would like to come back, if I may, to the provisions regarding certification which Mr. Hemsworth...

Excusez-moi. Je voulais bien prononcer votre nom. I am looking for the philosophical basis. If it is concerning a security committee, first, it is left to the discretion of the Minister to establish one in a given place. If it is a matter of vote, the question is laid before something called the Labour Board...

Mr. Fortier: The Canada Labour Relations Board.

Mr. Olivier: That is right. I get the impression that you do not accept that the state should have the authority, and that it should be able to delegate certain of its powers. I have the impression that you do not accept that a minister should be given such powers as are prescribed in this bill. This does not mean everyone will immediately be saddled with this obligation. My colleague, Mr. Rodriguez, noted this. Certain witnesses have asked us to make it mandatory, we know that at certain times it would not work. Safety, in our country, in my view, is extremely important. For instance, in an industry such as yours, and I am sure that in certain areas, you have already constituted safety committees which work very, very well.

I will not say that your brief is negative, but it is certainly not progressive. In that sense, you fear very much our "enormous" power of intervention. You have qualified it as such, as can be seen by your principles. It is too bad, but to set order in industrial relations will require legislation. You know, people have been trying to deal in good faith for over 100 years. And over the last 100 years, there has always been, from one side or the other, someone who has found a new way to get around the problem.

As to certification, when it is left in doubt, in the very great majority of cases, there is always a vote required by the Canada Labour Relations Board, and this vote is usually taken under its direction.

Mr. Fortier: In fact, Mr. Olivier, in our brief, we propose to generalize the use of a secret ballot.

I will get into your own bailiwick, if I may, and tell you that in Quebec, there are inter-union conflicts between the CSN and the United Metalworkers of America. And when a union

[Texte]

la première chose qu'il demande, c'est que l'on tienne un scrutin pour décider quel syndicat est préféré par les employés. Ce qu'on dit, c'est: Généralisons le scrutin secret et, quand il y a une demande d'accréditation, au lieu de procéder par voie de pétition, pour ou contre etc., qu'on procède plutôt à un scrutin secret. J'ai mentionné tout à l'heure notre expérience récente au Connecticut.

Au même moment, en Ontario, on avait une demande d'accréditation de I.B.E.W. dans une autre de nos usines. Cela a pris peut-être trois mois de plus pour en arriver enfin à une accréditation, simplement parce qu'il y avait un groupe d'employés qui était opposé à ce syndicat-là. D'autres syndicats sont intervenus à un moment donné.

Finalement, il y a eu un vote, et là ça s'est finalement déterminé; mais cela a pris beaucoup plus de temps que...

Mr. Olivier: Je suis d'accord avec vous mais on peut...

Le président: Dernière question, monsieur Olivier.

Mr. Olivier: Oui. On peut aussi appliquer ce principe aux nombreuses contestations de la partie patronale au sujet de la représentativité de ceux qui ont signé les cartes; donc cela prend encore plus de temps.

Mr. Fortier: Cela pourrait se régler.

Mr. Olivier: Une dernière question, et je pense que c'est sur un sujet extrêmement important pour vous. Je veux parler de la première convention collective, en ce qui touche l'intervention possible du Ministre qui peut référer le conflit. Si vous regardez les précédents qui ont été créés lors de premières conventions collectives alors que, pendant un an, un an et demi, que ce soit par le faute de l'employeur ou du syndicat, il y en a qui disent que ce sont des communistes, puis d'autres disent: ils veulent prendre le contrôle de ma baraque et ils veulent tout faire, la première convention collective conduit à des conflits épouvantables n'est-ce pas? Après ça, il y a des conflits de personnalité parce que, vous savez, si vous avez déjà négocié, quand vous passez un an assis devant la même personne, vous ne trouverez pas d'autres solutions si vous ne les changez pas.

• 1130

Ce que je veux dire, c'est qu'on ne veut pas que cela devienne une coutume; loin de là. Mais ce qu'on dit, c'est qu'au bout d'un an, dans le cadre de la législation actuelle, après la médiation, la conciliation..., on s'aperçoit qu'il n'y a aucune solution possible. On peut en faire l'historique; ça fait peut-être six ou sept fois qu'un syndicat parle de «rentrer», mais parce que l'employeur a d'excellents avocats, jamais il ne «rentrera». Il faut que ces choses-là cessent. Je tiens à le souligner ici, on n'a aucunement l'intention d'intervenir dans tous ces conflits-là. Ce qu'on veut dire, en fin de compte, c'est que le ministre pourra envoyer ce problème à la Commission et imposera une première convention collective. Si cela fait 10 ou 15 ans que les gars voulaient un syndicat et si cela fait 10, 15 ans que l'employeur n'en voulait pas, pendant un an au moins les deux parties vont peut-être apprendre à vivre ensemble. Et la deuxième convention collective sera négociée d'une façon beaucoup plus sereine.

[Traduction]

is formed, the first thing that is requested, is that a vote be taken to determine which union the employees prefer. What is said is the following: let us make the secret ballot universal, and when there is a certification request, instead of petitioning, for or against, etc., let us rather hold a secret vote. A while ago, I mentioned our recent experience in Connecticut.

At the same time, in Ontario, there was a certification request by the IBEW in another one of our plants. It took almost three months more to finally get certification, simply because a group of employees were opposed to that union. Other unions intervened at one point.

Finally, there was a vote, and certification was finally established; but that took a lot of time...

Mr. Olivier: I agree with you, but we can...

The Chairman: Your last question, Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Yes. We can apply that principle to many disputes on the part of management regarding the representation of those who have signed cards; of course this takes a lot of time.

Mr. Fortier: That could be settled.

Mr. Olivier: My last question, on a subject which I think is most important for us. I am speaking in terms of the first collective agreement, regarding the possible intervention of the Minister in settling the dispute. If we consider precedents set on the signing of the first collective agreements, after having during a year and a half, whether it be the fault of the employer or the union, been question of there being communists, while others have said: they simply want to take over my firm, and they want to do everything, the first collective agreement usually leads to awful conflicts, does it not? Also, there are personality conflicts, because, if you have ever negotiated a contract, when you have spent a year sitting in front of the same person, you will never find any solutions, and it cannot change their attitudes.

What I mean to say is that we would not want it to become a habit. Far from it. But after a year within the confines of the present legislation, after mediation, conciliation, we can see that there is no possible solution. We can go over the history of the thing. Maybe 6 or 7 times there was talk of a union getting in, but because the employer has excellent legal representation the union will never get in. And this sort of thing has to come to an end. I want to state here that we absolutely do not wish to intervene in this type of conflict. But at least the Minister will be able to refer this kind of problem to the Commission and force an initial collective agreement. If in one case the workers have been waiting for 10 or 15 years to have a union and if the employer has been resisting for 10 or 15 years, at least for one year both parties will learn to live together. And the second collective agreement will be bargained in a much more serene atmosphere.

[Text]

N'oubliez pas qu'il y a 60 p. 100 de pertes en heures de travail à cause de grèves, de lock-out d'usines quand il s'agit de la première convention collective.

M. Fortier: D'accord. Voici deux points si vous voulez bien, pour vous répondre.

L'expérience en Colombie-Britannique n'est pas concluante quant à l'effet bénéfique que vous visez. Ils l'ont expérimentée depuis 1974 ou 1973-1974. Ce n'est pas sûr du tout que cela a réglé le problème des premières conventions collectives.

Le deuxième point est ceci: Si le processus de reconnaissance syndicale implique un vote au scrutin secret, vous allez probablement régler un grand nombre de problèmes de négociations dans le cadre de premières conventions collectives. C'est en fait notre idée.

M. Olivier: Je vous parle des syndicats . . .

Le président: Monsieur Olivier, vous avez largement dépassé votre temps de parole.

M. Dinsdale, s'il vous plaît.

M. Olivier: Je reviendrai plus tard.

Mr. Dinsdale: Thank you, Mr. Chairman. I think I am like my colleague, Mr. Oberle, as I listened to the discussion this morning. We heard the Minister at the last meeting of the Committee, and what he said about the legislation and what is being said about the legislation this morning brings me to the conclusion that we are not talking about the same subject at all. The Minister said that this was the charter of the workers' rights; it was a legislative breakthrough that would ultimately bring a softening in the adversary system that has prevailed far too long in the Canadian labour front; and it is a part of an educational process that will bring us eventually towards the industrial democracy that Mr. Oberle was talking about in his dialogue. Incidentally, he has left me with a publication that he wants to be placed in Mr. Hemsworth's hands. It is entitled, *What is wrong with Labour Relations in Canada*.

Mr. Hemsworth: That will be a great contribution, because a lot of people have been searching for that for many, many years.

Mr. Dinsdale: Perhaps I should present that to Mr. Hemsworth now, to make sure that he receives it.

Do I take it from this adversary relationship being demonstrated here this morning that there was no consultation by the Minister, or his representatives, with the CMA during the process of preparing the legislation?

Mr. Hemsworth: As our union friends frequently say, we are not sure what that word means. It can mean that you are going to have a discussion about what might be done and then, on the basis of that discussion, come up with something; or it can mean that you have decided what is going to be done and you consult by telling the other party what you are going to do; or you can promulgate it and then invite people to come and discuss it.

Mr. Dinsdale: But there was some dialogue, in a preliminary way, with respect to . . .

[Translation]

We must remember that 60 per cent of the working hour lost because of strikes and lock-outs happen in connection with the first collective agreement.

Mr. Fortier: I would like to answer by stressing two points.

First, the British Columbia experience has not been conclusive as to the kind of benefit you expect. It has been tested there since 1974 or 1973-74. It is not proven at all that they have been able there to remove all problems associated with initial collective agreements.

Secondly, if the procedure by which a union is recognized involved a secret ballot, you could probably eliminate a fair amount of problems associated with bargaining in the case of initial collective agreements. And this is what we actually have in mind.

Mr. Olivier: I am talking to you about unions . . .

The Chairman: Mr. Olivier, you have largely exceeded your time.

Mr. Dinsdale, please.

Mr. Olivier: I will come back later on.

M. Dinsdale: Je vous remercie, monsieur le président. Je me trouve un peu dans la même situation que mon collègue, M. Oberle, pour la discussion de ce matin. J'ai écouté le ministre lors de la dernière réunion du Comité, j'ai écouté ce qu'il a dit au sujet de cette mesure; il me semble que ce qu'il a dit était tellement différent de ce qui est avancé ici ce matin. Le ministre a déclaré que cette mesure devait être la charte des droits des travailleurs, et qu'elle représentait une avance considérable, en ce qu'elle allait assouplir considérablement le système des adversaires qui existe depuis toujours dans les relations de travail au Canada. Elle allait permettre de mettre en route un processus axé sur l'éducation, qui favoriserait l'avènement d'une démocratie industrielle telle que décrite par M. Oberle tout à l'heure. Soit dit en passant, ce dernier m'a laissé une publication qui est destinée à M. Hemsworth. Elle est intitulée: *What is wrong with Labour Relations in Canada*.

M. Hemsworth: C'est un apport tout à fait remarquable. Depuis le temps que le monde la cherche.

M. Dinsdale: Je devrais peut-être la remettre tout de suite à M. Hemsworth pour être sûr qu'il l'a bien reçue.

Dois-je comprendre, de la façon dont les adversaires se font face ici, ce matin, qu'il n'y a pas eu de consultations entre le ministre, ou ses représentants, et l'AMC pour la préparation de cette mesure?

M. Hemsworth: Comme nos bons amis les syndicalistes se plaisent souvent à le dire, nous ne sommes pas tellement sûrs de ce qu'on entend par là. On peut avoir une discussion sur ce qu'il y a à faire, puis, sur la base de ce qui a été dit, élaborer une mesure; ou encore, on peut décider de ce qu'il y a à faire et l'annoncer, par voie de consultations, à l'autre partie; ou encore, on peut tout simplement adopter les mesures et inviter les gens à discuter.

M. Dinsdale: Mais il y a eu un dialogue quelconque, à un stade préliminaire, pour ce qui est . . .

[Texte]

Mr. Hemsworth: Dialogue in the broadest sense, I am afraid, sir.

Mr. Dinsdale: Would it be fair to say that, if there was a dialogue, it would be a dialogue of the deaf with nobody listening?

• 1135

Mr. Fortier: It was show and tell, I would characterize it by.

Mr. Hemsworth: The last time we were invited—I do not think I am disclosing any secrets—we said, having been reasonably sure that the words were cast in concrete, that we would come if the CLC were also invited. And when we walked into the room, why, Shirley Carr looked up and said, "Thanks for the invitation".

Mr. Dinsdale: Well, the Minister, the other evening when he was before us, when we got on to this subject—and I am reading from the press report of the meeting, as it was reported in *The Ottawa Citizen* yesterday, on page 87—said as follows:

Munro said the Canadian Labour Congress is asking for more participatory power from member unions and business is doing the same. There have never been more meetings than in the last year between the government, labour and business and that is a good sign.

He feels that there have been meetings with labour and union, and that relations were softening as between these three important ingredients in the whole process of industrial relations.

Mr. Hemsworth: Yes, and I tried to reflect that in our opening statement. Certainly, as far as the CLC and the employer groups are concerned, there have been a lot of discussions.

Mr. Dinsdale: But now with government.

Mr. Hemsworth: We have had no impact on this.

Mr. Dinsdale: Obviously, when you use phrases like "shifting the chairs on the deck of the *Titanic*"—and I think, Mr. Hemsworth, in your opening statement, you said your quarrel is not with the unions but with government because the legislation that is being proposed is aggravating the adversary system . . .

Mr. Hemsworth: That is our best judgment.

Mr. Dinsdale: Well, you have made some recommendation in your brief this morning as to how the legislation might be improved, but there was a generalization stated that if government withdrew from this area, the results might be more positive. I think, again, that "we are overgoverned" was one of the phrases that was used. The degenerating situation in the labour relations climate is the product of the labour legislation, so this legislation is aggravating rather than resolving the problem.

Mr. Hemsworth: It is very hard to identify why the situation is so different in Canada than it is in other places, particularly as, as Mr. Gallivan said, the basic root of our legislation really

[Traduction]

M. Hemsworth: Dans l'acceptation la plus large du terme, je le crains.

M. Dinsdale: Peut-on dire qu'il s'agissait d'un dialogue de sourds, que personne n'écoutait?

M. Fortier: C'était un genre de démonstration.

M. Hemsworth: La dernière fois que nous avons été invités, je ne pense pas divulguer de secret, nous avons dit que nous viendrions si le CTC était également invité. Lorsque nous sommes entrés dans la pièce, Shirley Carr leva la tête et dit: «Merci de l'invitation».

M. Dinsdale: Eh bien, le Ministre l'autre soir a dit ce qui suit, lorsque nous avons abordé ce sujet, et je cite le rapport de cette séance publié dans *The Ottawa Citizen* hier à la page 87:

M. Munro a déclaré que le Congrès du travail du Canada demande un plus grand pouvoir de participation des syndicats membres, et le monde des affaires fait la même chose. Il n'y a jamais eu plus de réunions qu'au cours de l'an passé entre le gouvernement, les employés et les employeurs. C'est un bon signe.

Il croit qu'à la suite de réunions avec le syndicat et les employés que les relations se sont un peu assouplies entre ces trois importants membres du tout que constituent les relations industrielles.

M. Hemsworth: Oui, et c'est ce que j'ai essayé de traduire dans ma déclaration initiale. Il est certain, en autant que le Congrès du travail du Canada et les groupes d'employeurs sont concernés, qu'il y a eu beaucoup de discussions.

M. Dinsdale: Mais non pas avec le gouvernement.

M. Hemsworth: Ce n'est pas à cause de nous.

M. Dinsdale: Lorsque vous prononcez de phrases comme celle-ci: «Déplacer des chaises sur le pont du *Titanic*». . . Dans votre déclaration d'ouverture vous avez dit, monsieur Hemsworth, que vous ne vous en prenez pas aux syndicats mais au gouvernement, car la loi qui est proposée ne fait qu'aggraver le système d'opposition. . .

M. Hemsworth: Au meilleur de nos connaissances.

M. Dinsdale: Vous avez fait certaines recommandations dans votre mémoire ce matin portant sur la façon dont la loi devrait être améliorée, mais vous avez généralisé en disant que si le gouvernement se retirait de ce secteur, le résultat pourrait être plus positif. De nouveau, je crois que «nous sommes trop gouvernés», ce sont les mots que vous avez utilisés. La situation de dégénérescence dans le climat des relations syndicales est le produit de la législation du travail, par conséquent cette législation aggrave le problème plutôt que de le résoudre.

M. Hemsworth: Il est très difficile de savoir pourquoi la situation est tellement différente au Canada, surtout comme l'a dit M. Gallivan, que les racines mêmes de notre législation

[Text]

came from the U.S., from the New Deal thing, subsequently the Wagner Act.

But when you just compare those two countries and try and rationalize why we have so much more conflict here than they do in the U.S., one thing that comes to light is that in Canada there is a legislative interference in the terms of the agreement which does not exist in the U.S. The U.S. concentrates solely on ensuring the right of employee recognition, whereas here we traditionally have moved much further into telling the parties what actually they should agree to. And you can take this to the point of saying that because we have this additional third-party interference could possibly be a reason why we have more disputes. It is not proven, but what we are really saying is that these kinds of things should be looked at because there is something seriously wrong in this country.

Mr. Dinsdale: But you have made the point this morning that the Labour Code should include a picketing code—and I think I have written this down so that I would be accurate: “There should be a picketing code promulgated . . .” Is this not a request for more specific invasion of the collective bargaining field by the Canada Labour Code?

• 1140

Mr. Hemsworth: No. We are really saying that the present law should be made known to people; as I said, there is a myth that in a labour dispute the law does not apply, and this is wrong.

Mr. Dinsdale: In other words there is a code which is not . . .

Mr. Hemsworth: Oh, yes. Oh sure. We have no complaint about the law. We are not seeking more law. We are simply saying, it should be recognized as being there.

Mr. Dinsdale: Who should enforce it?

Mr. Hemsworth: Public authorities.

Mr. Doyle: Mr. Dinsdale, the law which actually covers picketing situations if found in the Criminal Code; it is section 381. It does not make specific reference to picketing but it talks about “obstruction and “watching and “besetting” and it is under that section of the Code that when there is an offence at a place on strike and on a picket line, the police would be called upon to enforce Section 381 of the Criminal Code. But, we think along with that there should be some statement, that we called a picketing code, which would clarify what the rights and obligations are of the people on strike and the people who wish to come into the plant and leave the plant.

Mr. Dinsdale: If it is in the Criminal Code, should not somebody appeal to the Criminal Code in a situation like this, and insist that it be imposed? Who has that responsibility?

Mr. Hemsworth: It should not be vested in the employer; that is for sure. It is a question of public order.

Mr. Dinsdale: And you make the same point, of course, with respect to illegal strikes; that there should be some specific penalties for illegal strikes. There are no . . .

[Translation]

se trouvent vraiment aux États-Unis, dans ce «New Deal», demeure ensuite la Loi Wagner.

Mais lorsque vous comparez les deux pays pour tenter de savoir pourquoi nous avons beaucoup plus de conflits ici qu'ils n'en ont aux États-Unis, nous nous rendons compte qu'au Canada, il y a ingérence législative dans les conditions d'accord, ce qui n'existe pas aux États-Unis. Ces derniers essaient seulement de garantir que le droit de l'employé sera reconnu, alors qu'ici, nous avons toujours essayé de faire davantage, de dire aux parties les choses qu'elles devraient accepter. Vous pouvez aller plus loin et dire que cette ingérence est peut-être la raison pour laquelle nous avons plus de différends. Ce n'est pas prouvé, mais nous croyons qu'il faudrait examiner ce genre de situation, car il y a vraiment au pays quelque chose qui va très mal.

M. Dinsdale: Vous avez parlé ce matin du Code du travail qui devrait comprendre un code de piquetage—je crois l'avoir écrit afin de pouvoir le citer de façon plus précise: «On devrait promulguer un code de piquetage. . .» Ne demandez-vous pas que le Code de travail du Canada s'attaque à un nouveau domaine des négociations collectives?

M. Hemsworth: Non. Nous disons simplement que la population doit être mise au courant de la loi actuelle. Il existe un faux mythe selon lequel la loi ne s'applique pas dans les différends de travail.

M. Dinsdale: Autrement dit, il y a déjà un code qui n'est pas. . .

M. Hemsworth: Bien sûr. Nous n'avons pas de plaintes à formuler au sujet de la loi. Nous ne demandons pas que la loi soit amplifiée. Nous voulons simplement qu'on l'applique.

M. Dinsdale: Qui devrait être chargé de son application?

M. Hemsworth: Les pouvoirs publics.

M. Doyle: Monsieur Dinsdale, la loi qui s'applique à des lignes de piquetage se trouve dans le Code criminel; c'est l'article 381. Il ne vise pas particulièrement les lignes de piquetage mais cet article parle d'obstruer, de bloquer et de cerner et, lorsqu'une infraction a lieu dans un établissement en grève, la police serait appelée à appliquer l'article 381 du Code criminel. Nous estimons qu'il devrait aussi exister un document que nous avons nommé code sur le piquetage qui précise quels sont les droits et les obligations des grévistes et des personnes qui veulent entrer dans l'établissement et en sortir.

M. Dinsdale: Si ce genre de cas est prévu dans le Code criminel, ne faudrait-il pas invoquer celui-ci dans la situation que vous décrivez et insister sur l'application de la loi? Qui a cette responsabilité?

M. Hemsworth: Une chose est certaine, cela ne devrait pas être l'employeur qui en soit investi. C'est une question d'ordre public.

M. Dinsdale: Et vous dites la même chose en ce qui concerne les grèves illégales pour lesquelles il faudrait prévoir des sanctions. Il n'en existe pas . . .

[Texte]

Mr. Hemsworth: It is up to the employer to institute proceedings. We say this is incorrect.

Mr. Dinsdale: I see the Chairman is giving me the wind-down signal here, but I would like to take this one step further and it gets into a great big subject. The Canadian Union of Postal Workers often says in public that they would much prefer being under the Canada Labour Code than the Public Service Staff Relations Act because of the more positive and constructive aspects of the Canada Labour Code. Would you like to comment that?

Mr. Hemsworth: I do not really follow the reasoning. I guess I cannot be impartial about that. I am on the Public Service Staff Relations Board so maybe somebody else . . .

M. Olivier: Un rappel au Règlement, monsieur le président.

Le président: Oui.

M. Olivier: Je ne voudrais pas induire le Comité en erreur. Tout à l'heure, je disais qu'il y avait eu une amélioration de 55 p. 100 en ce qui concerne les grèves et les journées perdues par rapport à l'année 1976. Mais c'est une amélioration de 200 p. 100.

Le président: Je donne maintenant la parole à monsieur Dupont.

M. Dupont: Merci, monsieur le président.

Messieurs, tout à l'heure, M. Hemsworth a donné l'exemple d'un syndicat en Ontario qui était organisé; mais personne ne voulait payer la cotisation libre. Je n'aime pas tellement qu'on donne des exemples. Il est évident que ce serait très facile de donner certains exemples d'un peu partout à travers le pays pour essayer de démontrer quels sont les avantages de ceci. Pour ma part, je pourrais vous en parler tout l'après-midi, des exemples, je pourrais vous en donner puisque j'ai fait de l'organisation syndicale. Si on vous disait demain matin, monsieur, que l'impôt est libre, que vous êtes libre de payer ou non, j'ai bien l'impression que nos budgets seraient réduits, et de beaucoup.

Tout à l'heure, on mentionnait qu'il y avait des recruteurs qui étaient plutôt fatiguants. Alors, je sursaute un peu quand j'entends des paroles semblables pour la simple raison que les syndicats, à la base, n'ont aucun moyen ou presque pour tenter de s'organiser. Et vous avez aussi un certain nombre d'employeurs qui font partie de vos associations qui, bien entendu, sont tout simplement antisyndicales. La preuve c'est que très souvent, dans une campagne d'organisation quelconque, on va tenter d'intimider les employés par un certain nombre de congédiements. Je l'ai vécu assez souvent en faisant de l'organisation syndicale, il est bien évident lorsqu'on regarde les choses dans ce sens-là qu'il n'y a rien de facile pour personne. Je crais qu'en 1978 il serait peut-être temps de penser qu'on devrait apprendre à vivre ensemble, syndicat et employeurs.

• 1145

Lorsque je regarde aussi certains points du projet de loi, entre autres pour ce qui est des trois semaines de vacances après six ans, je me demande pourquoi on aurait de la difficulté à accepter cela. Quand on parle de congédiement

[Traduction]

M. Hemsworth: Il incombe à l'employeur d'instituer des poursuites et nous ne sommes pas d'accord avec cela.

M. Dinsdale: Je vois que le président m'indique que mon tour prendra bientôt fin mais j'aimerais poursuivre cette question et aborder un sujet d'envergure. Les représentants du syndicat canadien des postiers disent souvent en public qu'ils préféreraient relever du Code de travail du Canada plutôt que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique puisque celui-là a une approche beaucoup plus constructive. Que répondriez-vous à cela?

M. Hemsworth: Je ne vois pas la logique de cela. Je crois qu'il m'est impossible d'être objectif à ce sujet puisque je fais partie de la Commission des relations de travail dans la fonction publique; quelqu'un d'autre pourrait sans doute . . .

Mr. Olivier: A point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

Mr. Olivier: I would not like to mislead the Committee. A while ago, I said that there was a 55 per cent improvement in connection with the number of strikes and days lost when compared with the figure for 1976. In fact, it is a 200 per cent improvement.

The Chairman: Mr. Dupont, you now have the floor.

Mr. Dupont: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Hemsworth gave an example of a union in Ontario which, after getting organized, was unable to obtain voluntary payments of dues. I was not very impressed with this example. It is easy to find a certain number of examples throughout the country in an attempt to demonstrate a point. Personally, I would be able to discuss this subject all afternoon since, as a former union organizer, I can give you lists of examples. If you, sir, were told tomorrow that the payment of income tax is from now on a matter of choice, I am quite sure that our budgets would be considerably reduced.

It was said that some recruiters were a bit tiresome. I must admit that I am a bit startled when I hear this kind of talk, especially when one considers that unions at the grass roots level have almost no means or hardly any for organization. There are certain number of employers who are members of your association and who are quite simply anti-union. So the proof of this is that very often during an organization campaign, attempts are made to intimidate employees through some dismissals. This is a situation which occurred frequently when I was a union organizer. When we take these things into account, we realize that it is not an easy job. I think that in 1978 it might be time for us to decide that unions and employers will have to live together.

When I look at some provisions of this bill, the three weeks vacation after six years, for example, I can only wonder why this gives rise to any difficulty. As for unjust dismissal, it is quite common for employees to be fired without any valid

[Text]

injuste, tout le monde sait très bien, cela nous arrive couramment que des gens sont congédiés sans aucune raison valable. Que les gens soient protégés par des organismes fédéraux, ce qui leur donnerait la possibilité de se défendre, je trouve cela tout simplement raisonnable.

Vous avez aussi les comités d'hygiène et de sécurité, évidemment, c'est un facteur important. Trop souvent, les gens sont obligés de travailler dans des conditions assez déplorables. C'est un minimum qu'on ne peut refuser aux travailleurs. Il est évident lorsqu'un employé travaille qu'il y a un échange de ses services contre un salaire. Mais s'il y avait un peu plus de compréhension de la part de chacun, j'ai l'impression que cela serait beaucoup plus facile de s'entendre et beaucoup plus agréable aussi bien pour l'employeur que pour l'employé.

Voici ce que j'avais à dire. Avec des exemples comme ceux que vous avez mentionnés, il peut s'agir d'un syndicat de 15 membres, et quand quelqu'un décide de fermer les portes dans un tel cas, je peux vous assurer qu'il est facile de les faire mourir sur le trottoir. Et ce sont des choses que je trouve inacceptables.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Rae.

Mr. McRae: Thank you, Mr. Chairman.

I regret that I was not here when the initial statements were made and might have missed something. If I have I certainly would like to be corrected on it. One of the problems we face here is serving on two committees simultaneously. One has to make a choice at some particular point.

I would like to deal with a sort of basic philosophic question more than the details of the brief. You have indicated considerable disappointment with the bill on the grounds that it tends to be a band-aid effort, it does not tend to be a kind of basic piece of legislation that you are looking at. Yet I sort of have a feeling that your brief itself, perhaps designed to deal specifically with the bill, lacks that kind of discussion that we need. I do not say that the depth is not there, but I do not think it is in the brief.

I am particularly interested in the statement on page 1:

It has been our perception for some time that Canada's relatively poor record with respect to work stoppages is due in large part . . .

and the words "in large part" I would underline.

. . . to the quantity and direction of the labour law under which we are required to operate.

I do not question your feeling about that, but I question whether there are not more basic reasons why these things have occurred, and therefore that we are only dealing with a surface kind of statement in this way. Should we not be looking at what are the reasons that we have this multitude of labour laws? And this is aside from the constitutional reasons which I do not think we are going to be able to deal with at this particular point, or at least today anyway. That perhaps is a subject for another discussion. Why do we have labour laws of the kind we have? I do not quite agree with you that our

[Translation]

reason. In my opinion, it is only reasonable that federal bodies provide some protection for employees and give them a chance to defend themselves.

The health and safety committees are another important element of this bill. Too often are people required to work in deplorable conditions. This is a minimum which we cannot refuse workers. Obviously, in any employment situation, there is an exchange of work or service for wages. But if we all try to show a bit more understanding, I am sure that it would be easier for employers and employees to get along and that relations would be more pleasant too.

Well, I have had my say. An example such as the one you gave might concern a union with 15 members and if, in this case, the employer decides to shut down, then it is easy to throw the employees out on the street. This is a sort of thing I find unacceptable.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McRae.

M. McRae: Merci, monsieur le président.

Je regrette d'avoir raté la lecture de la déclaration. Si j'ai manqué quelque chose, je voudrais que l'on me corrige. Le fait d'être membre de deux comités qui siègent en même temps peut provoquer des problèmes et nous sommes forcés de faire un choix.

J'aimerais traiter d'une question de philosophie plutôt que des détails du mémoire. Vous avez dit votre déception devant ce projet de loi qui ne vous semble pas assez complet. Mais en regardant votre mémoire, j'ai l'impression que votre approche est assez limitée.

Je suis particulièrement frappé par votre affirmation à la page 1:

Depuis un certain temps, nous croyons que le record relativement triste du Canada en matière d'arrêts de travail est principalement dû . . .

Et je voudrais souligner le terme «principalement».

. . . au volume et à l'orientation de la législation du travail en vertu de laquelle nous devons fonctionner.

Je crois qu'en plus de la raison superficielle que vous donnez, nous pouvons trouver d'autres explications plus profondes de ce phénomène. Ne devrions-nous pas examiner la raison pour laquelle nous avons une telle multiplicité de lois en matière de travail? Cela ne tient pas compte des raisons constitutionnelles que nous ne pourrions élucider aujourd'hui, au moins. Cela pourrait faire le sujet d'une nouvelle discussion. Pourquoi avons-nous tant de lois dans ce domaine? Pour ce qui est des grèves, la situation n'est pas aussi mauvaise que vous le dites; au contraire, elle s'est améliorée. Malgré cela, je sais que

[Texte]

strike record is as bad, I know it has improved, on the other hand it is still something that we cannot be very proud of. It seems to me that we should be looking at the basis of this adversary process. Why do Canadians find themselves in such a strong adversary position in terms of labour-management?

• 1150

The two models I think we derive our background from, or that we use, are the American and the British, although there is some European influence there too. But why is this the situation? I would suggest that one of the reasons why our labour laws are the way they are, why you find them so, why you make this statement, is basically that they tend to be an attempt to solve this extreme adversary position we find ourselves in, and that if we were not in such an adversary position we might not require these kinds of labour laws.

I would like to look at this a bit. One of the difficulties that we, as politicians, have—and I think a lot of us are beginning to look at our lives and wonder whether it is worth it, because we are constantly looked upon as being people who are a little squirmy and squirrely—is that we are constantly faced with adversary positions, and one is something less than virile if one does not take one or the other adversary positions, if one gets caught in between, if one sees in an adversary position, two points of view both of which have some validity. This is really what I am trying to get at. In the labour movement, as I see it in my own community, I see a great deal of mistrust, a great deal of not believing, just not believing anything that is told to them. I suspect that the attitude a lot of employers have is that a lot of the people in the trade unions are kind of kooky. Through all of this, it seems to me that there is a lack of reality and we, as politicians, get caught in between, seeing both sides and seeing some truth in both of them.

I have been a great supporter of Mr. Munro in his attempt to break down this adversarial mode, or mood is a better word, because I think it is a sad indictment. Before I ask you a question in this direction, I wonder how much you have looked at the labour movement in terms of its American antecedents, or its American counterpart, and its British counterpart. How do you see the effects of both in terms of the kind of superadversary set-up we have at this particular point? Is that too vague a question?

Mr. Gallivan: That is such a philosophical question, Mr. McRae, I find difficulty in responding to it. My company, because of the nature of the chemical industry, happens to deal with a wide variety of unions from coast to coast, most of which are under provincial jurisdiction but some of which are also under the Canada Labour Code. I cannot generalize about those unions, because we have 15 different ones each with different motivations and different priorities. Many of them are affiliates of U.S. unions, some are affiliates of the CNTU in Quebec, which has apparently a different political motivation in some respects than others. I cannot really, Mr. Chairman, find an adequate answer to that general question. I do not know what the basis of the seemingly greater militancy of Canadian unions is. As to our strike record, I think it is a question of relativities; whether it is the worst in the world or

[Traduction]

nous n'avons pas de quoi être fiers. Je crois que nous devrions examiner plutôt ce concept de confrontation. Pourquoi les Canadiens se trouvent-ils dans un état de confrontation tellement prononcé dans les relations de travail?

Les deux modèles sur lesquels nous nous sommes fondés et que nous utilisons sont l'américain et le britannique même si nous avons puisé certaines influences chez les pays d'Europe continentale également. Pourquoi la situation est-elle ainsi? Nos lois sur le travail sont telles, ou jugées telles parce que, fondamentalement, nous essayons à travers elles de nous sortir de ce carcan où nous nous trouvons; si nous n'étions pas ainsi coincés, nous n'aurions peut-être pas besoin de ce genre de loi.

J'aimerais m'attarder ici un instant. Nous, en tant que politiciens, sommes dans une position difficile. Je pense que beaucoup d'entre nous ont commencé à réfléchir sur notre condition et à nous demander si tout cela vaut le coup. Constamment, on nous considère comme des gens agités. La difficulté provient de ce que nous faisons face constamment à des situations difficiles et, si nous refusons de faire face à la musique, si nous adoptons une position intermédiaire en faisant valoir deux points de vue différents, d'aucuns nous considèrent très peu virils. Voilà où je veux en venir. D'après ce que je constate dans ma propre collectivité, il y a à l'égard du mouvement ouvrier beaucoup de méfiance, et personne ne vous croit sur parole. Chez les employeurs, l'attitude qui prévaut veut que les gens des syndicats soient plutôt dérangés. Il me semble, en définitive, qu'on perd contact avec la réalité. Nous, en qualité de politiciens, sommes pris entre deux feux car nous voyons les deux côtés de la médaille.

J'ai appuyé de tout cœur M. Munro quand il a essayé de renverser cette tendance, cet état d'esprit plutôt, car je pense que c'est une accusation malheureuse. Avant de vous poser une question là-dessus, j'aimerais savoir combien parmi vous envisagent le mouvement ouvrier par rapport à ses antécédents américains, par rapport à son homologue américain ou britannique. Quelle est, selon vous, l'incidence de l'un et l'autre sur le genre de carcan qui s'est créé? La question est-elle trop vague?

M. Gallivan: C'est une question très théorique, monsieur McRae. Il m'est difficile d'y répondre. Ma société, à cause de la nature même de l'industrie chimique, doit traiter avec une grande diversité les syndicats d'un océan à l'autre, dont la plupart relèvent des provinces même si certains sont soumis aux dispositions du Code canadien du travail. Je ne peux pas vous donner une réponse générale parce qu'il existe 15 syndicats différents dont les motivations et les priorités diffèrent. Beaucoup d'entre eux sont affiliés aux syndicats américains, d'autres aux syndicats de la CSN, au Québec, dont les motivations politiques seraient-elles différentes de celles des autres. La question est trop générale et je ne peux pas y répondre. Je ne peux pas expliquer non plus l'origine du caractère plus militant des syndicats canadiens. Pour ce qui est des grèves, la question est toute relative. Lorsqu'on dit que

[Text]

not, I think is a question of how relevant that question is to our major competitors. I read in the paper a couple of months ago that the Japanese trade mission was reluctant to invest further in Canada because of its poor strike record. I think that is the kind of specific thing that is much more relevant than whether we are first, second or third in the world in terms of time loss for strikes, and whether the statistics are kept the same way in one country or another. I think that is all irrelevant.

Mr. McRae: I was just wondering whether your organization has speculated on, or given a great deal of thought to why we have arrived at this situation. For instance, I would assume that is your company is global at all, your American counterparts are having an easier time—or are they?

• 1155

Mr. Gallivan: Yes.

Mr. McRae: They are. I suspect that the labour movement in this country is an amalgam of the British and American set-ups. The British Labour Party, in part, represents the labour movement. Are these factors? It seems to me that we should begin to investigate how we got to this particular point.

I do not question the fact that it is there. The adversarial system is supreme in this country at this particular point. I am suggesting we should be looking a lot closer at why we have arrived at this point. I do not think it is all on one side; I think it is on both sides.

I would like to come back to Mr. Munro's attempts to achieve some kind of tripartite or multipartite arrangement. It seems to me that our competitive future—and I agree with you—is going to be lessened considerably until we find some way of breaking down this adversary position, until both sides stop being cynical of each other.

Mr. Hemsworth: Could I try to react a little bit to your first point? You may have missed this in our earlier discussion, but basic to our theme is our point that we are having trouble because the law is wrong, that the law engenders conflict. I was going to say "force" but that is a very strong word. But it really does force this adversary position. In fact, it says there are two sides to industry.

Mr. McRae: Yes.

Mr. Hemsworth: This is best manifest, I think, in what has happened in the public service in the last few years. The law has literally forced the public servants to choose up sides so they can fight. This did not happen before.

The Chairman: Your last question, Mr. McRae.

Mr. McRae: I guess we have not got into the other point, but since we are dealing with this, I would like to suggest that the law may be a response to this more basic problem of why we are set up in this adversary position.

[Translation]

notre dossier est le pire au monde, je pense qu'il faut se demander comment nous nous comparons par rapport à nos principaux concurrents. J'ai lu dans le journal il y a quelques mois que la mission commerciale japonaise hésitait à investir au Canada à cause du nombre de grèves. Je pense que c'est là un élément beaucoup plus important que celui d'être le premier, le deuxième ou le troisième au monde pour le nombre de jours de travail perdus à cause des grèves. Il faut également se demander si les statistiques sont compilées de la même façon dans tous les pays. Pour ma part, tout cela est sans importance.

M. McRae: Je me demandais tout simplement si votre organisme avait réfléchi aux tenants et aux aboutissants de la situation actuelle. Je présume, par exemple, que si votre société est homogène, vos homologues américains ont la tâche plus facile... N'est-ce pas?

M. Gallivan: Oui.

M. McRae: Bon. Je suppose que le mouvement ouvrier au pays reflète les mouvements britanniques et américains. Le Parti travailliste britannique, en partie, représente le mouvement ouvrier. Ce facteur est-il significatif? Il faudrait revenir à la source afin de voir comment nous en sommes arrivés là.

Je ne nie pas que le système de confrontation existe au pays pour l'instant. Je propose tout simplement que nous examinions les causes qui sont à l'origine de la situation actuelle. J'essaie de ne pas prendre partie. Je pense qu'il y a deux côtés à la médaille.

J'aimerais revenir à ce que M. Munro essaie de faire, à savoir établir un accord tripartite ou multilatéral. Il semble que l'avenir de notre position concurrentielle, et ici, je suis d'accord avec vous, sera compromis tant que nous n'aurons pas trouvé un moyen de renverser la tendance à la confrontation, tant que les deux parties s'entêteront à ne pas se faire confiance.

M. Hemsworth: J'aimerais présenter mon point de vue. Peut-être ce détail vous a-t-il échappé mais avant tout, nous reprochons au système l'existence de mauvaises lois. C'est la loi qui engendre le conflit. Le mot «force» m'est venu à l'esprit mais c'est un terme à rejeter. En fait, la loi nous force à nous replier dans cette position de confrontation. En fait, la loi dit qu'il y a deux parties dans l'industrie.

M. McRae: Je vois.

M. Hemsworth: J'en veux pour exemple la situation qui s'est développée dans la Fonction publique au cours des quelques dernières années. La loi a littéralement forcé les fonctionnaires à prendre parti pour lutter, cela ne s'était jamais produit auparavant.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur McRae.

M. McRae: Il y a un autre aspect que je n'ai pas abordé mais j'estime que c'est par la loi que passe la solution à ce problème fondamental causé par cette situation de confrontation.

[Texte]

In terms of the tripartite or multipartite arrangements—it is an awful thing to ask you this when we have only one minute to go in our questioning—how does the Chamber or the Canadian Manufacturers' Association view these attempts? I do not think we can get the kinds of laws to change these things until we come to some basic agreement, some basic point at which there is a will on both sides really to change the adversary position.

Mr. Hemsworth: Yes. One of our basic complaints, which has been reflected in much of the discussion today, is that there was no meaningful consultation before this program came forward. And we understand from our discussions with the CLC that they feel exactly the same way.

Mr. Gallivan: I just wanted to mention that I was a member of the Canada Labour Relations Council that Mr. Munro set up, and you will recall that it ceased to function once wage controls were introduced. There were a number of issues that were raised for discussion at that council on which both the management representatives and the labour union representatives found themselves in complete agreement. The odd man out was the federal Department of Labour.

Mr. McRae: I would like to be on another round, if we have another round, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Thank you, Mr. Chairman. Just a question or two. As a small employer without any union, I have found that people do not have to work as they used to, and if they are going to take an hour off to get their hair done, they take it off. And you still pay them. The alternative is to find somebody else who may be much worse because there is no one available. I would suggest that our strike record reflects the fact that we have a high standard of living and that people can disrupt things and not create for themselves a great deal of economic hardship.

I come from a rural riding in Manitoba and I have been interested in the farm-machinery industry. Western Canada has built up few, relatively small, farm machinery as compared to Massey-Harris or so on with no tariff, of course; in the U.S., the industry tends to develop North and South and in a specific area doing specific things and specific machines for farming, as grain farming, so that the shipping of implements from West to East is a change.

• 1200

In any case, recently some of our manufacturers seem to be moving to the Dakotas on the basis of the right-to-work legislation. This seems to be an attraction for them; probably there are a good many other things. But I would like to know if you have made any study of what happens when a state has the right-to-work legislation. Do they attract industries? Are there countervailing forces?

Mr. Hemsworth: I have no comment on that. There are many reasons why investment decisions are made, I am sure, but I have no idea on that score.

[Traduction]

Même s'il est malheureux de devoir poser une telle question alors que je n'ai plus qu'une minute de temps de parole, j'aimerais savoir comment la Chambre de commerce ou l'Association des manufacturiers canadiens envisage les arrangements tripartites ou multilatéraux? Je ne pense pas que nous puissions modifier la loi tant que nous n'aurons pas un accord fondamental, un terrain d'entente qui permettrait aux deux parties de modifier cette situation de confrontation.

M. Hemsworth: Tout à fait. Nous nous plaignons surtout, et c'est ce que nous avons essayé de dire au cours de ces discussions aujourd'hui, qu'il n'y a pas eu de consultations valables avant l'avènement de ce programme. Le Congrès du travail du Canada est d'accord avec nous là-dessus.

M. Gallivan: Je faisais partie du Conseil canadien des relations de travail formé par M. Munro et, vous vous en souviendrez, le Conseil a été démantelé après l'instauration des contrôles sur les salaires. Au conseil, un certain nombre de questions ont été mises à l'ordre du jour et on a constaté que les représentants du patronat comme ceux des syndicats s'entendaient sur elles. Le dissident, à ce moment-là, était le ministère fédéral du Travail.

M. McRae: J'aimerais qu'on réinscrive mon nom sur la liste, monsieur le président, s'il y a un autre tour.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Merci, monsieur le président. Une question ou deux seulement. Je suis un petit employeur, sans syndicat, et je constate que les gens ne travaillent plus comme autrefois: s'il leur faut une heure pour aller chez le coiffeur, ils s'absentent. Et il faut les payer quand même. Nous n'avons pas le choix: on pourrait les remplacer mais la situation pourrait n'en être que pire parce qu'il n'existe pas de remplaçants. Je pense que nous avons un tel «record» pour les grèves, c'est parce que nous avons un très haut niveau de vie et que les gens peuvent se permettre de tout mettre sens dessus dessous sans avoir à payer trop lourdement les conséquences économiques.

Ma circonscription est une circonscription rurale au Manitoba et je m'intéresse à l'industrie des outils agricoles. Dans l'Ouest du Canada, on construit relativement peu de machines agricoles si on compare la production avec celle de Massey-Harris et d'autres par exemple, et évidemment il n'y a pas de protection tarifaire. Aux États-Unis, l'industrie a tendance à se développer du Nord au Sud et à se concentrer dans un domaine particulier, par exemple les machines agricoles, les machines de manutention du grain et l'expédition de ces outils de l'Ouest à l'Est est quelque chose de nouveau.

En tous cas, récemment, certains de nos manufacturiers sont allés s'installer dans les deux Dakotas, États qui ont une législation du droit au travail. Il semble que cela les attire. Avez-vous fait des études portant sur l'impact que provoque dans un État ce genre de législation. Est-ce que cela a pour effet d'attirer des industries?

M. Hemsworth: Je ne pourrais rien vous dire à cet égard. Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles les gens décident

[Text]

Mr. Doyle: I think there are some studies out on strike records in various states that do have right-to-work legislation and they have demonstrated that there are fewer strikes in those states. Other than that, though, I could not comment on it.

Mr. Ritchie: Have you noticed any change in the Canadian pattern? Certainly, it seems to be true in the farm machinery in Western Canada. Now, these are small employers, relatively speaking, four or five hundred employees in one I know of.

Mr. Hemsworth: Farm machinery, as I understand it, is a free market, is it not?

Mr. Ritchie: Yes.

Mr. Hemsworth: Yes. So I do not really know.

Mr. Ritchie: Your studies do indicate that there are less strikes but no significant factors.

Mr. Doyle: I recall seeing something a while ago and I am afraid I have not got the details of it handy but that is what I remember from it.

Mr. Ritchie: As I understand it—and I believe this may apply more to construction industries—in the U.S. some places have nonunion shops that applied. Are they allowed to have those or could we have a nonunion shop in Canada under our regulations?

Mr. Hemsworth: One thing that is considerably different in the U.S. is that the state plays a relatively small role in labour relations. As I am sure you are aware, any company that is in so-called interstate commerce then comes under the federal jurisdiction. These so-called right-to-work laws are limited to the state and they cannot have very much effect on large companies, if any, certainly nobody who traffics across a state border. There is no such provision in the Taft-Hartley Act.

Mr. Ritchie: I see. You mean that if you set up manufacturing in North Dakota you could not ship to South Dakota without coming under the interstate . . .

Mr. Hemsworth: You come under the federal law.

Mr. Ritchie: The federal law.

Mr. Hemsworth: Yes. It is the reverse of the situation here. The preponderance of industry in the U.S. is under federal jurisdiction, as far as labour legislation is concerned.

Mr. Ritchie: If this is so, then do you feel that this has had a significant effect on the development of our labour legislation between the two countries?

Mr. Hemsworth: What I was really trying to say was that the legislation you are referring to—this so-called right-to-work legislation—has a very minor effect on industry generally in the U.S.

Mr. Ritchie: I see.

[Translation]

d'investir dans un endroit plutôt que dans un autre et je n'ai aucune idée de la raison globale.

M. Doyle: Je crois que l'on a fait certaines études au sujet du nombre de grèves dans différents États qui possèdent une législation de droit au travail; ces études ont révélé qu'il y a moins de grèves dans ces États. Je ne pourrais cependant vous en dire davantage.

M. Ritchie: Avez-vous remarqué des changements sur la situation au Canada? Il semblerait qu'il y en ait dans l'industrie des machines agricoles dans l'Ouest de notre pays. En fait, il s'agit de petits employeurs puisque leur effectif ne dépasse pas 400 ou 500 employés, du moins pour le manufacturier que je connais.

M. Hemsworth: Je crois que le marché est libre en ce domaine, n'est-ce pas?

M. Ritchie: Oui.

M. Hemsworth: Alors je ne pourrais faire de commentaires à ce sujet.

M. Ritchie: Vos études indiquent que le nombre de grèves diminue dans ces États mais ne révèlent rien d'autre?

M. Doyle: Je me rappelle avoir lu quelque chose à cet égard il y a quelque temps, mais je n'ai pas les détails avec moi. Tout ce que je puis vous dire, c'est ce dont je me rappelle.

M. Ritchie: Si je comprends bien, je crois que ça s'applique plus particulièrement à l'industrie de la construction aux États-Unis, certains ateliers non syndiqués ont présenté des demandes, serait-ce possible d'avoir la même chose au Canada avec nos règlements?

M. Hemsworth: Une chose est très différente aux États-Unis: l'État joue un rôle assez mineur dans les relations de travail. Comme vous le savez très certainement, toute compagnie qui fait du commerce dans plus d'un État relève de la juridiction fédérale. Ces lois du droit au travail ne sont valables que dans l'État dans lequel elles ont été promulguées; ainsi, elles ne s'appliquent pas aux grandes sociétés et certainement pas aux sociétés qui font le commerce à l'extérieur des États-Unis. Rien dans la Loi Taft-Hartley ne le prévoit en tout cas.

M. Ritchie: Je comprends. Ainsi donc, si une société commence la fabrication au Dakota Sud du Nord, elle ne peut expédier ses produits au Dakota du Sud sans relever de la loi fédérale.

M. Hemsworth: La loi fédérale, c'est bien cela.

M. Ritchie: Je vois.

M. Hemsworth: C'est tout à fait le contraire de ce qui se passe ici. La plus grande partie des industries des États-Unis relève de la juridiction fédérale en matière de législation ouvrière.

M. Ritchie: Si tel est le cas, estimez-vous que cela a une importance considérable sur l'élaboration d'une législation ouvrière pour nos deux pays?

M. Hemsworth: Tout ce que je voulais dire, c'est que ce genre de législation dont vous parlez, législation de droit au travail, n'a qu'un effet très mineur sur l'industrie en général aux États-Unis.

M. Ritchie: Je comprends.

[Texte]

Mr. Hemsworth: That is my understanding.

Le président: Merci, docteur Ritchie. Monsieur Rodriguez, pour un deuxième tour.

Mr. Rodriguez: Thanks, Mr. Chairman. I want to ask about the points that the witness has made with respect to refusal to work. I see that you disagree with the bill in this whole area of refusal to work and that, in effect, if the worker feels that the work is injurious to his health or safety. First of all he reports to his immediate supervisor. The immediate supervisor investigates and says it is quite safe. The chap still thinks that it is unsafe. He then reports to a safety officer. The safety officer may rule that it is not safe. If the safety officer rules that it is not safe, then the employee is put somewhere else, to work with the employer in some other part of the operation, and continues to receive his pay. You do not dispute that right, do you?

• 1205

Mr. Doyle: If the employee is reassigned to other work, that work would carry a wage rate certainly. The employee would be paid.

Mr. Rodriguez: But it may not necessarily carry the same wage rate. For example, if the supervisor says "This area is safe to work". The health inspector, the safety officer, says "No, it is not safe to work"; then he instructs the employer to place this man in another operation. Do you agree that the man should go into another operation, but if there is a different rate of pay applicable he ought not to lose money as a result of being relocated?

Mr. Doyle: I do not think the bill really deals with that point, but there may be something in the agreement between the company and the union representing employees that does cover the situation.

Mr. Rodriguez: All right. Would you hold that the company would have the right to put other people where the inspector has said it is not safe?

Mr. Doyle: I think a company would not be very prudent—in fact it would probably be violating the Code—if it assigned someone to a job the inspector has said is unsafe.

Mr. Rodriguez: Yes, but the company's supervisor may say that it is not unsafe, so you really have a dispute between the company supervisor and the government-appointed health inspector.

Mr. Fortier: Mr. Rodriguez, we have had provisions somewhat similar to that in our collective agreements for a number of years now. We have had situations where an employee refused to work because he felt it was unsafe and we have assigned this employee to another location. We brought in somebody else and explained the event and said this is what the first employee felt was wrong, and he would look at it thoroughly. We would approach the situation in a different manner or we would take different steps to eliminate the

[Traduction]

M. Hemsworth: C'est mon avis.

The Chairman: Thank you, Dr. Ritchie. Mr. Rodriguez, on the second round.

M. Rodriguez: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais poser certaines questions au sujet des remarques qu'a faites le témoin en ce qui concerne le refus de travailler. Je vois que vous n'êtes pas d'accord avec le projet de loi à cet égard. Tout d'abord, il fait rapport à son supérieur immédiat. Celui-ci fait enquête et estime par exemple que le travail ne présente aucun danger pour la sécurité du travailleur. Ce dernier, par contre, estime que la décision de l'inspecteur n'est pas juste. Il fait alors rapport à l'agent de sécurité qui peut très bien décider que le travail présente en effet un danger. Si l'agent juge que le travail présente un danger, alors l'employé va travailler dans une autre section de l'entreprise et continue à toucher son salaire. Vous ne contestez pas ce droit, n'est-ce pas?

M. Doyle: Si l'employé va travailler dans une autre partie de l'entreprise, je suppose qu'il sera payé à un certain taux.

M. Rodriguez: Mais pas nécessairement le même qu'il avait précédemment. Par exemple, si le surveillant estime que le travail ne présente aucun danger pour la santé et la sécurité de l'employé mais que l'agent de sécurité estime le contraire, alors ce dernier informe l'employeur qu'il devra faire travailler son employé dans une autre section. Dans un tel cas, estimez-vous que cet employé devrait changer de section mais que si le taux salarial n'est pas le même que celui qu'il avait précédemment, il devrait peut-être perdre de l'argent suite à ce déplacement?

M. Doyle: Je ne crois pas que le projet de loi traite de cette question; cependant, il est possible que la convention collective traite de cette situation.

M. Rodriguez: Très bien. Estimez-vous que la compagnie aurait le droit de demander à d'autres employés de travailler dans cette partie de l'entreprise qui, de l'avis de l'inspecteur, présente des dangers?

M. Doyle: Je crois que cela ne serait pas très prudent pour une compagnie. En fait, elle serait en contravention du code.

M. Rodriguez: Oui, mais le surveillant a peut-être estimé que le travail en question ne présentait aucun danger. Il y aurait dans ce cas controverse entre le surveillant de l'entreprise et l'agent de sécurité du gouvernement.

M. Fortier: Monsieur Rodriguez, nous avons des dispositions semblables dans nos conventions collectives, et cela depuis des années. Dans certains cas où un employé a refusé de travailler parce qu'à son avis le travail présentait des dangers, nous l'avons déplacé et il travaille maintenant dans une autre section de notre entreprise. Nous expliquons à l'autre personne que nous embauchons quelle est la situation, nous lui expliquons quel était l'avis du premier employé et c'est à lui à prendre la décision. Nous envisageons la question d'une façon

[Text]

danger or prevent any dangerous situation. That has been done in underground operations, mainly.

Mr. Rodriguez: You are with Noranda?

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Rodriguez: Noranda has operations in Ontario?

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Rodriguez: And for the last year and a half we have had Ontario Bill 139, which gives the worker the right to refuse to work in an area he considers injurious to his health.

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Rodriguez: You have lived with it for a year and a half or more . . .

Mr. Fortier: Let me say for the record that we have lived with it for about four years, because we had a similar provision in our collective agreement before the Ham Commission came into being.

Mr. Rodriguez: Did you find workers made petty calls under that law?

Mr. Fortier: No. It was negotiated between the trade union and ourselves. We arrived at the conclusion that in fact we had a policy not in the collective agreement and nobody was to be required to work in an unsafe area.

Mr. Rodriguez: That is why I find it hard. I mean, your experience has been that it has not been an opportunity for confrontation, but on page 22 . . .

Mr. Fortier: What I want to say, though, is that we have had a process of education of the employees and management at a particular location, they have come to understand and appreciate the fact that they have that right.

Mr. Rodriguez: Well, certainly you are a member of an organization concerned about health and safety, so presumably you inform your members that they should carry on some sort of educational program. But on page 22 I see the propaganda:

Refusal to work may well involve a confrontation between the employee and the employer as to whether or not there is a real danger present.

I am suggesting to you that the experience we have had in Ontario with Bill 139 is that we have not had employees taking advantage of it and have not had this confrontation you seem to fear.

• 1210

Mr. Doyle: Mr. Rodriguez, I think Bill 139 has to be set in perspective. The government made it wellknown that that was interim legislation when it was introduced and we know that there were certain directions from unions to their members: "Be careful what you do under the right of refusal under Bill 139 because it is only interim legislation. It will be replaced by what they call an omnibus bill dealing with occupational health and safety, and if there are problems of abuse of that

[Translation]

tout à fait différente, nous prenons des mesures afin d'éliminer le danger. Nous connaissons des cas de ce genre dans des exploitations minières par exemple.

M. Rodriguez: Vous travaillez pour Noranda?

M. Fortier: Oui.

M. Rodriguez: Est-ce que Noranda a des exploitations en Ontario?

M. Fortier: Oui.

M. Rodriguez: Le Bill 139 de la législature ontarienne a été adopté il y a un an et demi et il donne aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans un domaine qui d'après eux pourrait comporter des dangers pour leur santé.

M. Fortier: Oui.

M. Rodriguez: Ainsi donc, vous tombez sous le coup de cette loi depuis un an et demi ou plus. . .

M. Fortier: Je tiens à dire que nous tombons sous le coup de cette loi depuis quatre ans parce que nos conventions collectives prévoyaient ce genre de dispositions et ce avant que ne soit établie la Commission Ham.

M. Rodriguez: Avez-vous constaté que les travailleurs faisaient des réclamations mesquines en invoquant cette loi?

M. Fortier: Non. Il y a eu des négociations entre le syndicat et nous-mêmes. Nous en sommes arrivés à la conclusion qu'en fait personne ne devrait être obligé de travailler dans un domaine qui comporte des dangers pour sa sécurité ou sa santé.

M. Rodriguez: C'est pour cela que je ne comprends pas très bien, vous dites que d'après votre expérience, vous n'avez pas connu de divergences de vues et pourtant à la page 22. . .

M. Fortier: Tout ce que je veux dire, c'est que nous avons procédé à une sorte d'éducation des employés et de la direction qui ont compris qu'il s'agissait là bel et bien d'un droit.

M. Rodriguez: Evidemment, dans votre cas, vous faites partie d'une organisation qui se préoccupe de la santé et de la sécurité; je suppose alors que vous dites à vos membres qu'il faudrait participer à un programme d'éducation. Cependant, à la page 24 de votre mémoire vous dites bien ce qui suit:

Le refus de travailler peut fort bien comporter une divergence de vues entre l'employé et l'employeur concernant ce qu'est l'existence d'un danger véritable.

Personnellement, je prétends que depuis l'adoption du Bill 139 en Ontario, aucun employé ne s'est prévalu des dispositions de la loi et ce genre de divergence de vues dont vous parlez n'a par conséquent pas eu lieu.

M. Doyle: Monsieur Rodriguez, je pense qu'il faut situer le Bill 139. Le gouvernement a bien dit qu'il s'agissait d'une mesure provisoire et nous savons que les syndicats ont alors émis certaines directives à leurs membres: «Attention à ce que vous faites du droit de refus stipulé dans le Bill 139 car il ne s'agit que d'une loi provisoire. Celle-ci sera remplacée par une loi globale qui traitera de la santé et de la sécurité au travail et si aux termes du Bill 139 il y a des problèmes d'abus relatifs à

[Texte]

right under Bill 139, then it may be watered down or eliminated when the permanent legislation comes out."

Mr. Rodriguez: Well, they have had the permanent legislation. It is Bill 70.

Mr. Doyle: But that is before the House Committee in Ontario.

Mr. Rodriguez: But the fact is they know what is in Bill 70 and I am suggesting to you that they have known what has been in Bill 70 for a long time. I am suggesting to you that workers have not taken advantage of what you call a confrontation possibility in refusing to work. So I think that you are expressing an inordinate fear.

My one last comment is, of course, on this classic statement of yours at the bottom of page 22, in (c):

A layoff based on lack of work should not be considered disciplinary in nature.

Well, we are really delighted to have that sort of assurance, really delighted; and it seems to me that where a worker has refused to work because he considers his health to be in danger, the company should be required to put him in another part of the operation, if it is a big enough company to have another part of the operation, and that there should be no cut in pay. If you do not have another part of the operation, then he should be off with pay until it is determined whether or not he was justified in refusing to work, until he has exhausted all the avenues of appeal and it is determined that his refusal to work was unjustifiable.

Mr. Fortier: Let me tell you that a trade union has appeared before the committee that is looking at Bill 70 in Ontario, and has stated an experience at one of our mining operations. We do not provide for pay in lieu of being assigned to another area. In fact, in that particular location, we sent an employee home who refused to work in an unsafe location because we did not have any other work available for him; and we were found to be right in an arbitration procedure that followed. It is in the record of the Queen's Park proceedings that our attitude in that is quite fair—and we do not go to the extent that you are proposing now.

Mr. Rodriguez: A very last point, Mr. Chairman, if I may.

I think it is very easy to indicate where there is imminent danger with respect to safety—where the roof is falling or the tractor he is on does not have the sides, and so it is fairly obvious to look at the situation and say, "That is imminent danger, so you get down from there and we will fix it." But when you start coming into occupational health—and I draw to your attention the whole question of working in uranium mines, and, indeed, in working in nuclear refineries, where there are divergent expert opinions as to whether it is carcinogenic to work in those conditions above certain levels—in effect, where the workers do not have all the evidence with respect to the readings, the levels, et cetera, over a period of time, the worker has to look after his own ass, so to speak, because if he does not, there is no way later on that the compensation board will recognize his ailment as compensatory.

[Traduction]

ce droit, ils pourraient toujours être altérés, voire supprimés dans la loi définitive.»

M. Rodriguez: Ma foi, le texte de loi définitif est sorti, il s'agit du Bill 70.

M. Doyle: Celui-là a été renvoyé à un comité de la Chambre en Ontario.

M. Rodriguez: En fait ils savent bien ce que contient le Bill 70 et je dirais même qu'ils le savent depuis longtemps. Les employés n'ont pas eu recours à cette possibilité de confrontation en refusant de travailler. Votre crainte me semble donc très mal fondée.

Dernière observation, au (b) page 24:

Une suspension basée sur un manque de travail ne devrait pas être considérée disciplinaire.

Nous sommes évidemment ravis d'avoir ce genre d'assurance et il me semble que lorsqu'un employé a refusé de travailler parce qu'il considère sa santé en danger, la société devrait être tenue de lui offrir un travail d'un autre genre, si les activités de ladite société sont suffisamment diversifiées pour ce faire, et cela sans diminution de salaire. S'il n'y a pas d'autres possibilités, au sein de l'entreprise, il devrait être mis en congé payé jusqu'à ce que l'on décide s'il avait ou non des raisons valables de refuser de travailler, et jusqu'à ce qu'il ait épuisé toutes les voies d'appel et qu'on ait déterminé que son refus de travailler était injustifiable.

M. Fortier: Permettez-moi de vous signaler qu'un syndicat a comparu devant le comité qui étudie le Bill 70 en Ontario et a relaté un cas dans une de nos mines. Nous ne payons pas l'employé si nous ne pouvons l'affecter à un autre secteur. En fait, nous avons renvoyé un employé chez lui parce qu'il avait refusé de travailler dans lieu dangereux car nous n'avions pas autre chose à lui faire faire; et l'arbitrage qui a suivi nous a donné raison. Cela est consigné aux délibérations de Queen's Park où on a jugé notre attitude tout à fait juste sans que nous allions jusqu'à ce que vous proposez.

M. Rodriguez: Un tout dernier point, monsieur le président, si vous me le permettez.

Je crois qu'il est très facile de dire lorsqu'il y a un danger imminent, par exemple quand le toit s'effondre ou que l'appareil sur lequel se trouve l'employé ne possède pas de rampe de sécurité si bien qu'on peut sans erreur demander à l'employé de descendre pour remédier à la situation. Mais quand il s'agit de santé du travail, et j'attire votre attention sur toute la question des mines d'uranium et, évidemment, des raffineries nucléaires, où les opinions divergent quant à l'action cancérigène de telles conditions de travail, en fait, là où les employés ne connaissent pas exactement le degré du danger sur un certain temps, là où il leur faut s'inquiéter eux-mêmes de leur propre santé car, sinon, jamais la Commission des accidents du travail ne reconnaîtra que leur maladie leur donne droit à indemnisation.

[Text]

We have had that. So the guy has to say, "I have to look out for number one; and I think there is a condition here which is injurious to my health so I am not going in there until the experts have sorted this thing out and have said, in effect, to my satisfaction, that the thing is safe."

Mr. Fortier: But if the individual in question has concluded that working in an uranium mine is unhealthy, and there are others who do not share his point of view, he cannot, surely, expect to be paid while he maintains this opinion. He has to rely on a body of knowledge that exists. Okay?

Mr. Rodriguez: No.

Mr. Fortier: If you remember at the Ham Commission, and I do not know if you followed this, but somebody advanced the theory that uranium mine workers should not smoke. Then everybody said, "Oh, that is not so."

Mr. Rodriguez: No, but as a result of his refusal to work, it then brings into full play all the reports and studies and readings and documentation of that particular work area. It can all be subpoenaed and presumably it can be established whether the correct levels of exposure are being enforced and adhered to, so that the worker does have that assurance that, as a result of his refusal to work, the area may now become safer in terms of observing proper safety levels.

• 1215

Mr. Fortier: Yes but in regards to health, Mr. Rodriguez, that is not necessarily known because there are many areas that . . .

Mr. Rodriguez: Well, the federal government set levels. The Atomic Energy Control Board has set levels for working in refineries and the provincial government has set levels. All we need to know is whether the bloody companies are observing those safety levels and we cannot get the information. That is the problem. That is why they have this kind of legislation. I think you should be together with the union members and with the members of Parliament saying we want this tough legislation. We want to protect those workers and their productivity, not this kind of lobbying stuff you guys are doing to kill the bill.

Mr. Fortier: I think we have made proposals to Queen's Park that are quite positive.

Mr. Rodriguez: Well, yes, we know how the Queen's Park legislation is looked at by the workers, too.

Mr. Fortier: I think if you looked at some of the submissions put forward by employers and unions, they are quite positive in this regard.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you very much. I know my colleague well enough to know that just because there is a pause does not mean that there is a finish. I will just be a couple of minutes, gentlemen.

Coming back to the question of a vote on certification, have you looked at the other provincial legislation in Canada at the

[Translation]

La situation s'est déjà vue. Il faut donc que l'intéressé déclare «je dois faire attention au numéro 1; et je pense qu'il y a là une condition de travail qui peut être préjudiciable à ma santé si bien que je n'irai pas tant que les experts n'auront pas clarifié la situation et ne m'auront pas convaincu qu'il n'y a pas de danger.»

M. Fortier: Mais si l'intéressé a conclu que travailler dans une mine d'uranium est préjudiciable à sa santé, et si d'autres ne partagent pas ce point de vue, il ne peut tout de même pas s'attendre à être payé tant qu'il ne démord pas de cet avis. Il doit s'en remettre à l'avis des spécialistes n'est-ce pas?

M. Rodriguez: Non.

M. Fortier: Si vous vous rappelez la Commission Ham, je ne sais pas si vous l'avez suivie, mais quelqu'un a avancé la théorie que les mineurs d'uranium ne devraient pas fumer. Du coup, tout le monde a dit, «ce n'est pas vrai».

M. Rodriguez: Non, mais lorsqu'il y a refus de travail, on remet en jeu tous les rapports et les études ainsi que la documentation portant sur ce secteur particulier. Tout peut être porté devant les tribunaux et on peut alors déterminer si l'on n'a pas dépassé les niveaux d'exposition acceptés de sorte que l'employé est certain que parce qu'il a refusé de travailler, le lieu de travail sera probablement plus sûr puisque les niveaux de sécurité réglementaires auront été observés.

M. Fortier: Oui, mais en ce qui a trait à la santé, monsieur Rodriguez, on ne connaît pas nécessairement la situation, car il y a plusieurs domaines qui . . .

M. Rodriguez: C'est le gouvernement fédéral qui établit les niveaux. La Commission de contrôle de l'énergie atomique a établi des niveaux pour le travail dans les raffineries et le gouvernement provincial l'a fait aussi. Tout ce que nous voulons savoir, c'est si les compagnies en question respectent ces niveaux de sécurité, mais nous ne pouvons pas obtenir ces renseignements. C'est pour la sécurité que nous avons ce genre de loi, et je crois que vous devriez vous associer aux membres du syndicat et aux députés pour qu'on obtienne une loi sévère. Nous voulons protéger ces travailleurs et la productivité, et non faire des manœuvres de coulisse pour couler ce bill.

M. Fortier: Je crois que nous avons fait des propositions à Queen's Park qui sont tout à fait valables.

M. Rodriguez: Nous savons de quel œil les travailleurs considèrent la loi de Queen's Park.

M. Fortier: Je crois que si vous examiniez certains exposés présentés par les employeurs des syndicats, vous verriez qu'ils sont tout à fait positifs.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci beaucoup. Je connais assez mon collègue pour savoir que, de sa part, une pause ne signifie pas qu'il a terminé. Je ne prendrai que quelques minutes, messieurs.

Pour en revenir à cette question du vote sur l'accréditation, avez-vous examiné où en est la législation dans les autres provinces? Peut-on faire des comparaisons?

[Texte]

present time? How does this proposal compare with any existing legislation in the country?

Mr. Doyle: The proposal which the CMA has made goes along the lines of what Nova Scotia has done: certification can only follow majority support for the union through a government supervised vote. In all the other provinces the labour boards have discretion to certify a union. The percentages vary that entitle a union to apply for bargaining rights from about 25 per cent up to majority support, but in every case the board does have the right to certify the union without a vote.

Mr. Fraser: The American legislation: it is uniform?

Mr. Doyle: Under the National Labour Relations Board, yes.

Mr. Fraser: And they insist on a vote under that legislation?

Mr. Doyle: Right.

Mr. Fraser: Have you any information that can help us to know to what degree there is a problem within federal jurisdiction under the Canada Labour Code in obtaining first agreements? Have we any statistics? Do we know whether this is a big problem, a little problem? Are there many cases of it? What are we talking about here? What is the harm we are trying to find a remedy for?

Mr. Fortier: I think the harm we are trying to remedy under the federal legislation is in regard to radio stations. I think this has been a thorn in the side of the department as far as this matter is concerned.

Mr. Fraser: I understand we are going to be hearing later from the Canadian Broadcasting Association, Mr. Chairman. Is that right?

The Chairman: Yes.

Mr. Doyle: Mr. Fraser, I also suspect that down the road, when more banks become certified, it may be aimed at that situation as well.

Mr. Fraser: But that is as much as you can enlighten us at the moment? All right, going outside of the Canada Labour Code and looking at the country at large under the various provincial labour jurisdictions, have you any information that you can give us as to how serious the problem of first agreements has been?

Mr. Fortier: The experience is in your own backyard, Mr. Fraser. I think it is British Columbia that, as far as I know, has the only legislation that has been introduced. It was introduced some four years ago. Quebec introduced it with Bill 45 last fall. In British Columbia it is a deterrent, the parties to conclude the first collective agreement in fear of going in front of Paul Weiler's court—if I can use the vulgar expression to describe the B.C. board. There have been four cases that are talked about and of the four cases, two employers have since gone out of business during the operations of the first collective agreement, and the other two are still operating. They say that the legislation has been successful because it has been a deterrent in the sense that parties fear to go in front of the

[Traduction]

M. Doyle: La proposition que présente l'Association des manufacturiers canadiens ressemble à celle présentée par la Nouvelle-Écosse, c'est-à-dire que l'accréditation ne peut découler que d'un vote majoritaire au sein du syndicat, vote surveillé par le gouvernement. Dans toutes les provinces, les commissions du travail ont le pouvoir d'accréditer un syndicat. Pour qu'un syndicat fasse sa demande d'obtention de droit de négociation, les pourcentages du vote varient selon les cas d'environ 25 p. 100 à un vote majoritaire, mais dans tous les cas, le conseil peut décider d'accréditer un syndicat sans qu'il y ait vote.

M. Fraser: Et qu'en est-il de la loi américaine? Est-elle uniforme?

M. Doyle: Dans le cadre du Conseil national des relations du travail américain, oui.

M. Fraser: Et cette loi oblige-t-elle à voter?

M. Doyle: Oui.

M. Fraser: Pourriez-vous nous dire s'il y a eu, en vertu du code canadien du travail des difficultés pour obtenir les premières conventions, soit des difficultés dans le cadre de la juridiction fédérale? Avez-vous des données statistiques? Est-ce un problème sérieux? Y a-t-il beaucoup de cas? A quoi cherchons-nous un remède?

M. Fortier: Je crois que nous cherchons un remède, dans le cadre de la loi fédérale, à la situation des stations de radio. Je crois que c'est là une épine dans le flanc du ministère.

M. Fraser: J'ai cru comprendre que nous allons par la suite entendre le témoignage de l'Association canadienne des radio-diffuseurs. Est-ce exact?

Le président: Oui.

M. Doyle: Monsieur Fraser, j'ai l'impression que, lorsque d'autres banques seront accréditées, la loi pourrait aussi s'appliquer dans ce domaine.

M. Fraser: Mais c'est tout ce que vous pouvez nous dire? Maintenant si nous regardons au-delà du Code canadien du travail, et si nous examinons les différentes compétences provinciales dans le domaine de la main-d'œuvre, pouvez-vous nous dire quelle a été la gravité des problèmes rencontrés lors des premières conventions?

M. Fortier: C'est dans votre province même que vous pouvez examiner la situation, monsieur Fraser. Je crois que, seule, la Colombie-Britannique avait adopté une loi de ce genre il y a quelque quatre ans. Le Québec a aussi pris cette direction avec le bill 45 l'automne dernier. En Colombie-Britannique, il s'agit d'une force de dissuasion: les partis ont préféré conclure la première négociation collective de peur de se retrouver devant le tribunal de Paul Weiler, si vous me permettez de décrire ainsi le Conseil de Colombie-Britannique. Il a été question de quatre cas; dans deux d'entre eux, les employeurs se sont retirés des affaires pendant la période d'application de la première convention collective, mais les deux autres sont toujours dans les affaires. Ils disent que la loi est une réussite

[Text]

board and therefore have concluded a first collective agreement. I do not know more than that. I cannot say yes or no to that statement.

• 1220

Mr. Fraser: Well, you say they say it is a deterrent. Who is they?

Mr. Fortier: People in British Columbia, the representatives from the Board or Employers' Council. I could probably provide you with the . . .

Mr. Fraser: This is my last question, Mr. Chairman. I wonder if it would be possible for you to give us a memorandum setting out what you know of first-contract problems if you have some specific examples, if you would let us know. I ask that because when we look at legislation, we want to try to identify the problem that the legislation is aimed to resolve. We do not understand the problem in its practical terms. It is very difficult for members of Parliament here, many of whom are not experts in labour law or labour negotiations, to know whether what we are asked to pass makes sense or whether any amendments that might be proposed make any sense. I am not in any sense being critical, but we have been here all morning and we have heard some pretty philosophic discussions—and that has not been your fault; it shows the interest that members have—but we have had very little discussion on the hard realities that we are being asked to consider when we look at the amendments. So, if you could assist us in that, perhaps you would communicate through Mr. Chairman. We will then communicate with him.

Mr. Hemsworth: I think there is a real need for study, and once again I am talking more about the Ontario situation, but I expect in the federal field, as to what flows from certification, particularly where there has been a petition, there has been opposition to the certification but it still goes through. Do we then get a collective bargaining relationship or do we get a major conflict? I know, for example, the most famous case recently in Canada, the artistic woodwork situation in Toronto. That union has now been decertified and there was a petition, as I understand it, in that case against the certification of the union, so it was an automatic certification but it was a major dispute.

Mr. Fraser: If you could get some of these examples down and deliver them to Mr. Chairman, it would be very much appreciated certainly by our members.

Mr. Hemsworth: We say that we need a major study in this area.

Mr. Fraser: You have not the time to do a major study but you must know of some things, so that we have something substantive to deal with.

Le président: Merci. Monsieur Olivier.

M. Olivier: Merci, monsieur le président.

En premier lieu, je voudrais remercier l'Association des manufacturiers canadiens de nous avoir présenté un mémoire. Je pense que cela prouve que nos hommes d'affaires, au

[Translation]

puisqu'elle décourage les parties intéressées de comparaître devant la commission. Ils choisissent plutôt de se mettre d'accord sur une première convention collective. C'est tout ce que je peux vous dire, puisque je ne saurais vous donner une simple réponse négative ou positive.

M. Fraser: Qui exactement décourage les parties intéressées de comparaître devant la commission?

M. Fortier: Les représentants de la Commission ou du Conseil des employeurs de Colombie-Britannique. Je pourrais vous donner . . .

M. Fraser: J'ai une dernière question, monsieur le président. Pourriez-vous nous donner, sous forme de mémoire écrit, quelques exemples précis de problèmes qui découlent de la formulation d'une première convention collective? En rédigeant cette loi, vous savez, nous essayons d'identifier le problème avant de chercher une solution. Il nous faut des exemples concrets afin de mieux comprendre la question, et il est très difficile pour un député fédéral sans expérience dans le domaine des négociations et des lois applicables à la main-d'œuvre de savoir si la loi dont nous sommes saisis est suffisante ou s'il faut y apporter des modifications. Remarquez bien, je ne cherche surtout pas à vous critiquer, puisque les discussions plutôt philosophiques auxquelles nous avons participé ce matin indiquent l'intérêt général des membres du Comité pour le problème. Mais il nous faudra mieux comprendre la situation réelle avant de proposer des amendements. Votre concours à cet égard nous sera précieux, et vous pourriez communiquer avec le président si vous voulez nous envoyer ces renseignements.

M. Hemsworth: Vous avez raison, il faudrait étudier le problème en profondeur. Je parle surtout de la situation en Ontario, mais le problème existe ailleurs au Canada. Il faudrait se pencher sur toute la question de l'accréditation, surtout lorsqu'une demande d'accréditation est acceptée même lorsqu'une pétition contre la demande circule. Dans ce cas, s'agit-il de bons rapports dans le cadre de négociations collectives ou d'un conflit majeur? Prenons l'exemple célèbre des sculpteurs de bois de Toronto. Ce syndicat n'est plus accrédité, mais on a fait circuler une pétition contre l'accréditation de ce syndicat, ce qui a provoqué un conflit majeur.

M. Fraser: Vous pourriez beaucoup aider le Comité dans ses travaux si vous en parliez davantage dans un mémoire écrit.

M. Hemsworth: Nous sommes d'avis qu'il faudrait faire une étude majeure dans ce domaine.

M. Fraser: Vous n'aurez pas le temps de la faire, mais vous pourriez tout de même nous donner quelques exemples précis pour nous aider.

The Chairman: Thank you. Mr. Olivier has the floor.

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman.

I would first of all like to thank the Canadian Manufacturers' Association for their fine brief. I think it is proof of a very positive attitude on the part of Canadian business.

[Texte]

Canada, s'occupent aussi des affaires d'une façon extrêmement encourageante.

Je voudrais simplement apporter une remarque à propos de ce que M. Doyle a dit. Je pense que pour tous les certificats d'accréditation qui ont été demandés dans les banques, 75 p. 100 l'ont été par votre secret. C'est-à-dire que le Conseil Canadien du travail a utilisé ce droit à la discrétion et à exiger un vote. Ceci c'est pour les banques.

Je voudrais vous poser une question bien fondamentale. Lorsque j'ai relu quelques passages de votre mémoire, je me suis aperçu que vous semblez mettre en doute, vous me direz si je fais erreur, vous semblez mettre en doute la nécessité de la participation de la Commission Canadienne de travail. Est-ce que je vous interprète mal? Si je comprends bien, vous aimeriez qu'on laisse complètement aller les choses entre les deux parties. Un syndicat et un employeur d'après vous, sont capables de régler leurs problèmes sans que l'on donne certains pouvoirs à la Commission?

• 1225

M. Fortier: Monsieur Olivier, nous avons fait référence tout à l'heure à l'expérience américaine. Dans l'expérience américaine il y a une détermination à savoir s'il y a lieu... Mais en fait, notre expérience c'est qu'aux États-Unis, il y a une détermination suite à un vote, il y a une accréditation. À partir de là, il y a la question de négociation de bonne foi, si vous voulez, mais il n'y a aucune nécessité pour savoir s'il devrait y avoir procédure de grief, arbitrage, et caetera, dans la convention collective. Tout cela est laissé aux parties. Enfin au Canada, on n'attaque pas la Commission des relations ouvrières, mais seulement on ne veut pas que les pouvoirs de la Commission soient élargis. Et enfin on demande que sur la question d'accréditation, le 75 p. 100 devienne le 100 p. 100. On ne voit pas pourquoi il devrait y avoir objection à cela. Si c'est déjà 75 p. 100, pourquoi ne pas se rendre à 100 p. 100, et régler tout le problème d'accréditation et de première convention collective. Que les employeurs, dans la minorité des cas que vous mentionnez, sachent bien que les employés sont en faveur du syndicat.

M. Olivier: J'ai une autre question concernant vos premières remarques au niveau de vos quatre grands principes... Prenez ceci: s'il est utile qu'un problème particulier peut être résolu par législation, on devrait alors éviter une utilisation nouvelle ou modifiée...

J'aimerais que vous m'expliquiez un peu plus longuement.

M. Fortier: Je pense que j'ai fait référence à la question de la négociation de la première convention collective. Je ne crois pas que l'expérience qui a été vécue au Canada nous amène à conclure qu'on réglerait le problème. Je crois que le problème, tel que certains représentants du ministère du Travail me l'ont décrit, existe surtout dans le cas des stations radiophoniques au Québec, si je ne me trompe pas. Il y a eu des grèves assez longues...

M. Olivier: Il y en a eu en Saskatchewan aussi.

M. Fortier: En Saskatchewan aussi... Vous traitez là d'un problème particulier peut-être, mais il y a d'autres

[Traduction]

I have a remark to make about Mr. Doyle's statement. I think that some 75 per cent of the requests for certification made by banks were decided upon by way of a secret vote. That is, the Canadian Labour Relations Board made use of its discretionary power to hold a vote.

Now I have a very basic question for you. Upon reading parts of your brief, I got the impression that you were questioning the need of the Canadian Labour Board to participate in this whole process. Correct me if I am wrong, but is my understanding correct? I get the impression you like differences to be settled between the interested parties. Do you think the unions and the employers are capable of settling their differences without having any recourse to the Board?

Mr. Fortier: Earlier this morning, we mentioned the American experiments, in which an effort is first of all made to see if the two parties can work out their differences on their own. In the United States, certification is granted by way of a vote, but this does not necessarily mean that a grievance or arbitration procedure has to be included in the collective agreement. They first of all give a chance to collective bargaining in good faith. We in Canada are not attacking the Canada Labour Relations Board, since we merely wish to prevent it from obtaining wider powers. It has been proposed and all requests for been proposed that all requests for certification and first collective agreements be settled in this fashion, since 75 per cent of them are already worked out in this way. After all, employers know very well when their employees want to unionize.

Mr. Olivier: I have a question about the four main principles of which you spoke in your opening remarks. You state that if a particular problem can be solved by way of inflation, we should avoid adopting new or modified legislative measures.

Could you elaborate?

Mr. Fortier: I think I was referring to the whole matter of negotiations and first collective agreements. Nothing leads us to believe that the legislative route settles such problems in Canada. Representatives from the Department of Labour have told me that radio stations in Quebec are a case in point. There have been instances of very long strikes.

Mr. Olivier: There were strikes in Saskatchewan as well.

Mr. Fortier: That is correct. You are dealing with one problem in particular but other employers would be covered by

[Text]

employeurs qui vont tomber sous cette loi, du domaine fédéral, qui vraiment n'ont pas eu l'expérience des stations radio-phoniques.

M. Olivier: Mais vous savez que ce n'est pas obligatoire cette chose-là, ce n'est pas automatique . . .

M. Fortier: C'est discrétionnaire.

M. Olivier: C'est un pouvoir discrétionnaire du ministre. Il faut quelqu'un de responsable dans notre pays. Je ne sais si vous croyez en notre système . . .

M. Fortier: Je suis d'accord sur ce point, mais seulement je pense que la législation . . .

M. Olivier: Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il ne faut absolument pas que cela devienne une coutume, une habitude. Il ne faut pas qu'un syndicat attende volontairement, qu'une grève s'aggrave au point où le gouvernement soit obligé d'intervenir. Sur ce point nous pouvons nous entendre. Je pense que c'est votre crainte de ce qui pourrait arriver.

M. Fortier: Nous avons vécu cela.

M. Olivier: Vous avez vécu cela?

M. Fortier: Oui, nous l'avon vécu. Nous avons eu une situation à Vancouver, et il s'agissait d'une grève avec des camionneurs qui a finalement abouti devant la Commission des relations ouvrières de la Colombie-Britannique. Il y a eu une demande d'intervention pour déterminer le contenu de la première convention collective. La demande a été refusée. La Commission a refusé la demande et il y a eu un pourrissement de plusieurs mois qui n'était pas nécessaire.

M. Olivier: D'accord. Monsieur le président, j'aurais une dernière question.

Si j'ai bien compris votre exposé tantôt, l'Association serait favorable aux conditions minimums de travail pour les non-syndiqués si cela ne s'applique pas à une convention collective déjà existante?

M. Fortier: Ce serait un grand pas.

M. Olivier: Comme cela, votre Association appuie le Code canadien du travail au sujet des conditions minimums, dans le cas, par exemple, des décès . . .

• 1230

M. Fortier: Je pense que le Congrès du Travail va s'occuper de cette question-là sur un autre plan que le nôtre, monsieur Olivier.

M. Olivier: Je ne savais pas que vous aviez un allié de taille . . .

M. Fortier: Eh bien! On se parle! . . .

M. Olivier: C'est déjà beaucoup.

M. Fortier: Ça fait plusieurs années qu'on veut que vous vous parliez!

Le président: Monsieur McRae.

Mr. McRae: Thank you, Mr. Chairman. I know I have only about two minutes left. I would love to pursue this other discussion, particularly my feeling that good laws do not follow unless there is a general consensus. Good laws in labour do not follow unless there is some consensus between labour

[Translation]

such a federal law, without necessarily being in the same circumstances as the radio station.

Mr. Olivier: Granted, but is not the application of such a law a matter of discretion and not obligatory?

Mr. Fortier: Yes, it is a matter of discretion.

Mr. Olivier: The Minister has this power of discretion. It takes a responsible individual to exercise such a power, and it is hard to say whether our system . . .

Mr. Fortier: I agree with you on that point, but I think that the legislation . . .

Mr. Olivier: I understand. Under no circumstances must such a practice become usual or a matter of course. A union must not simply wait until a strike reaches a point where the government must intervene. Both agree on that point. I think that is what you fear.

Mr. Fortier: It has happened in the past.

Mr. Olivier: Really?

Mr. Fortier: Yes, There was a Teamsters strike in Vancouver which finally ended up before the British Columbia Labour Relations Board. The two parties asked that the government intervene in order to determine the content of the first collective agreement. Their request was turned down and a very messy and unnecessary state of affairs dragged on for months.

Mr. Olivier: I understand. I have one last question, Mr. Chairman.

If my understanding is correct, your association is in favour of certain basic working conditions for non-unionized workers, if there is not already a collective agreement in existence. Is that correct?

Mr. Fortier: It would be a great step forward.

Mr. Olivier: That means that your association supports the Canada Labour Code with respect to certain basic working conditions, such as special leave when there is a death in the family.

Mr. Fortier: I should think the CLC will deal with this question from another point of view than ours, Mr. Olivier.

Mr. Olivier: But I did not know you had such an important ally . . .

Mr. Fortier: Well, we are on talking terms!

Mr. Olivier: It is something.

Mr. Fortier: People have been requesting for years that it should be so!

The Chairman: Mr. McRae.

M. McRae: Merci, monsieur le président. Je sais qu'il ne reste plus que deux minutes. J'aurais voulu insister davantage sur ce point de fait, que les bonnes lois partent toujours d'un consensus général. Et les bonnes lois dans le domaine des relations de travail doivent partir d'un consensus entre les

[Texte]

and management. I gather you think there is more consensus at this particular point than what we on the outside are saying, or at least there seems to be more of this.

Mr. Hemsworth: May I just make a point? Our law has evolved; it has not been planned. Nowhere can I see any evidence that the law has been written to meet the situation we have. Take compulsory conciliation for example, that predates PC1003. Mackenzie-King brought that in from New South Wales or somewhere or other as a device to get the parties to sit down together. It was a recognition device. Then when we brought the Wagner Act from the United States we appended this to it.

Mr. McRae: I realize this, but what I am really trying to say is that we will not have the kind of legislation you really think we have until there is a consensus, a real revamping. Legislation follows what we philosophically believe in. As long as we fundamentally believe in the adversary position we are going to have legislation that tends to correct the extremes of the adversary position.

I would like to ask you one question which is totally on something else. In the NLRA and in the Nova Scotia legislation how did they determine who had the right to vote? I think this is one of those key things.

Mr. Hemsworth: The labour board examiner goes in and determines who should be in the bargaining unit.

Mr. McRae: As there used to be, is there nothing specific in the law that says that it cannot be a supervisor, employee or...?

Mr. Hemsworth: Yes, it defines the eligible categories.

Mr. McRae: I guess that is all, given the limitations of time.

Mr. Doyle: May I make just one observation?

The Chairman: Yes.

Mr. Doyle: Mr. McRae had asked earlier about the consultation between business and labour, business and government and government/labour. Mr. McRae, I do not know if you know that about a year ago the CMA and the CLC sent a joint letter to the Prime Minister in which we outlined several areas on which we shared a common point of view. We were hoping that would have opened up dialogue on some of these issues on which labour and management have been able to reach agreement. We were somewhat disappointed that the government at that time interpreted it as being mainly a ganging-up exercise by business and labour against government, and the constructive discussions which we had hoped would flow from that exercise just did not take place. We are still trying to rekindle those discussions with the CLC and we hope to again be able to communicate with government on a joint basis.

Mr. McRae: I hope you are successful. It seems to me that we have to rekindle that kind of spirit. Thank you.

The Chairman: Thank you Mr. McRae.

[Traduction]

syndicats et le patronat. Je crois comprendre que vous êtes plus près d'un accord actuellement que ce qui est généralement perçu de l'extérieur. Du moins, il semble y avoir des progrès.

M. Hemsworth: Puis-je souligner un point bien important? Nos lois ont changé, mais pas d'une façon planifiée. Je ne vois rien dans le droit qui permette de croire qu'on avait prévu la situation actuelle. Prenez la conciliation obligatoire, par exemple. Elle date d'avant le décret CP1003. C'est McKenzie-King qui a ramené cette notion de New South Wales ou de quelque endroit pour forcer les partis à s'asseoir à la même table. C'était une manière de reconnaissance pour les parties. Puis nous avons importé des États-Unis la Loi Wagner et nous l'avons annexée au décret.

M. McRae: Mais ce que je veux dire, c'est que nous n'aurons pas vraiment la loi que nous souhaitons s'il n'existe pas ce consensus dont je parlais, ce revirement complet. Nos lois partent de nos croyances. Tant que nous nous traiterons en adversaires, nous aurons des lois que s'attacheront simplement à corriger les défauts les plus flagrants du système.

Je voudrais maintenant aborder un point totalement différent. Dans la loi sur les relations de travail au Canada, et dans la Loi de la Nouvelle-Écosse, comment fait-on pour déterminer qui a le droit de vote? Je pense que c'est là un point fondamental.

M. Hemsworth: L'enquêteur de la Commission des relations de travail se rend sur place et décide qui fait partie de l'unité de négociations.

M. McRae: Comme c'était le cas auparavant, y a-t-il actuellement dans la Loi des dispositions qui spécifient qu'il ne doit pas s'agir d'un surveillant, d'un employé ou...

M. Hemsworth: Oui, les catégories d'employés admissibles sont décrites.

M. McRae: Vu le peu de temps dont je dispose, je vais en rester là.

M. Doyle: Puis-je faire une observation?

Le président: Certainement.

M. Doyle: M. McRae s'est informé tout à l'heure des consultations entre le patronat et les syndicats, le patronat et le gouvernement, et le gouvernement et les syndicats. Je ne sais si vous vous souvenez, monsieur McRae, qu'il y a environ un an, l'AMC ainsi que le CTC ont fait parvenir au premier ministre une lettre commune où ils soulignaient les points sur lesquels ils étaient d'accord. Nous avions espéré ainsi amorcer un dialogue sur ces points qui avaient fait l'accord entre les syndicats et le patronat. Nous avons été quelque peu déçus que le gouvernement, à ce moment-là, voit dans notre démarche essentiellement la constitution d'un front commun du monde des affaires et des syndicats contre le gouvernement. Et les discussions constructives que nous avions espérées n'ont tout simplement pas eu lieu. Nous essayons toujours de les reprendre avec le CTC et nous comptons bien pouvoir adopter une attitude commune dans nos rapports avec le gouvernement.

M. McRae: J'espère que vous y parviendrez. Je pense qu'il faut ranimer cet esprit. Merci.

Le président: Merci, monsieur McRae.

[Text]

Mr. Dinsdale: Excuse me, did you not have me down for a second round?

The Chairman: All right. I did not forget that.

Mr. Dinsdale: It will be very brief because I was cut off mid-flight in my questioning. Perhaps I could get a positive response from the witnesses this morning because they have made a valuable contribution, at least from my perspective. Do you see any hope for this legislation? You said that you hoped it did not proceed too quickly because of the obvious defects which you have pointed out here this morning. Can it be amended to become a useful document that would hope be helpful in dealing with some of the problems that Mr. McRae outlined?

Mr. Hemsworth: I think we need a full-scale study of the situation. A few years ago there was a federal task force, called after a great friend of mine, Professor Woods—the Woods Task Force. It did not go anywhere because after looking all over, all they could say was that we need more of the same. I do think that with the additional experience we have had, and particularly if there is input from practitioners, we could find a better method of dealing with this situation. We are first on the road to nowhere now.

• 1235

Mr. Dinsdale: In other words, it needs another vehicle than that provided in this legislation.

Mr. Hemsworth: That is right. We cannot come here and give you the answers, and of course the CLC would not presume to either, because we do not really know. As I was just saying a few minutes ago, let us look at some of the things that are happening. Where are the roots for all this conflict? We think they are in the legislation, and there is no doubt about that. But even that needs to be proven.

Mr. Dinsdale: You will have to convince the Minister. Quoting this newspaper article again, he says, and this is the opening sentence:

Canada's strike record is a "heck of a lot better" than statistics indicate, Labour Minister John Munro said Tuesday, taking a swipe at the pessimism of Tory MP Walter Dinsdale,

You seem to be as pessimistic as I am.

Mr. Hemsworth: It has been a long time. People talk about what has happened in the last year or so. But if you go back 15 years, sure, there were things wrong with the way the figures came out, but I know that we are just not as good as we should be.

Mr. Doyle: Mr. Dinsdale, we do not interpret the figures on an absolute basis, as so many thousand here and so many hundred in Sweden, say, but it is an indication of something. It does not matter how you go about measuring the days lost, if there is an indication that Canada is here and Sweden is there, and maybe the numbers themselves are not correct if you use a

[Translation]

M. Dinsdale: Vous ne m'aviez pas inscrit pour un deuxième tour?

Le président: Je ne l'avais pas oublié. Monsieur Dinsdale.

M. Dinsdale: Je serai très bref. J'avais été interrompu tout à l'heure au milieu de mes questions. J'espère bien avoir une réponse positive des témoins de ce matin. J'estime qu'ils ont apporté une contribution extrêmement utile à nos travaux. Entretenez-vous quelque espoir pour ce qui est de cette mesure? Vous espérez, avez-vous dit, qu'elle ne serait pas adoptée trop rapidement à cause des failles évidentes qu'elle comporte et qui ont été mises en lumière ici ce matin. Peut-elle être modifiée, selon vous, de façon à devenir un instrument qui permette de régler les problèmes auxquels a fait allusion M. McRae?

M. Hemsworth: Je pense qu'il faut une étude en profondeur de la situation. Il y a quelques années, il y a eu un groupe de travail fédéral qui a pris le nom d'un de mes grands amis, M. Woods, le groupe de travail Woods. Il n'a pas permis de réaliser de grands progrès puisqu'une fois qu'il eu examiné la question sous tous les angles, il en est venu à la conclusion qu'il fallait continuer avec le même système. Mais maintenant que nous avons pu accroître notre expérience, si nous demandons à des gens qui travaillent dans le milieu de recommencer, nous pouvons en arriver à une meilleure méthode pour régler nos difficultés. Pour l'instant, nous ne faisons que piétiner.

M. Dinsdale: En d'autres termes, il nous faut quelque chose d'autre que ce qui est prévu dans cette mesure.

M. Hemsworth: Exactement. Nous ne prétendons pas, lorsque nous venons ici, vous donner toutes les réponses, et le CTC non plus sûrement. Nous ne les avons tout simplement pas, les réponses. Comme je l'ai dit tout à l'heure, il nous faut examiner ce qui se passe maintenant. Où se trouve la racine du mal? Nous pensons qu'elle existe au niveau de la loi, mais il nous reste à le prouver.

M. Dinsdale: Il vous faudra convaincre le ministre. Je cite de nouveau cet article, plus exactement la première phrase:

Le dossier du Canada pour ce qui est des grèves est bien meilleur que ce qu'indiquent les statistiques, a déclaré mardi le ministre du Travail, M. John Munro, s'attaquant au pessimisme manifesté par le député conservateur M. Walter Dinsdale...

Vous semblez aussi pessimiste que moi.

M. Hemsworth: Ce n'est pas d'hier qu'on en parle. Les gens ont tendance à revenir sur ce qui s'est passé au cours des dernières années. Si l'on remonte à 15 ans, cependant, on est forcé d'admettre que les chiffres n'ont pas toujours été satisfaisants, mais je suis sûr qu'actuellement la situation n'est pas aussi rose qu'elle pourrait l'être.

M. Doyle: Monsieur Dinsdale, nous ne prenons pas les chiffres d'une façon absolue, quelque milliers ici et quelque centaines en Suède, par exemple. Il faut bien admettre cependant qu'ils sont une indication. Peu importe la façon de compter le nombre de jours perdus, il reste que le Canada est à un niveau, et que la Suède est à un autre. Il se peut que les

[Texte]

common basis for all the measurements. But there would not be that great a divergence. So there is a message there.

Mr. Hemsworth: Could I just make one more comment? I am going to talk about the teachers in Ontario, where they passed legislation writing in the strike as a step in the bargaining procedure. Now at that point in time the teachers never could be sure that they had everything they could possibly get until they went through that step. That is an over simplification, but they had to test it because it was another step in the procedure. So there has to be something wrong with that.

Mr. Dinsdale: Well, we had better get our act together, because things are not too good.

Le président: Merci monsieur Dinsdale.

Tout d'abord, je voudrais avoir la permission du Comité pour faire imprimer en appendice le mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens. Tout le monde est d'accord?

Au nom des membres du Comité et en mon nom personnel, je tiens à remercier les témoins de la *Canadian Manufacturers' Association* ainsi que ceux de la Chambre de commerce, pour leurs mémoires et leurs témoignages, et pour la façon dont ils ont répondu à toutes nos questions.

Si nous avons commencé une demi-heure en retard, je pense que vers la fin vous avez gagné une heure; de toute façon, le comité siège normalement de 9 h 30 à 11 h 00. Mais nous étions à votre disposition; c'est pour cela que nous, les députés, sommes ici: écouter les groupes comme les vôtres.

La séance est ajournée jusqu'à nouvel avis.

[Traduction]

chiffres ne se comparent pas parce qu'il n'y a pas de base commune. Mais la différence est trop grande. Il y a sûrement quelque chose à en tirer.

M. Hemsworth: Puis-je faire encore une observation? Il y a le cas des enseignants ontariens qui ont obtenu le droit de grève légal comme étape de procédure de négociation. A partir de ce moment-là, les enseignants n'ont plus jamais été sûrs qu'ils obtenaient tout ce qu'ils pouvaient obtenir s'ils ne recouraient pas à cette mesure. J'exagère, mais les enseignants ont quand même dû essayer cette méthode parce qu'elle était une autre étape de procédure. Il y a quelque chose qui ne va pas avec un tel système.

M. Dinsdale: Nous ferions mieux de nous réveiller parce que tout ne tourne pas rond.

The Chairman: Thank you, Mr. Dinsdale.

First, I would like the Committee's authorization to print in annex the brief of the Canadian Manufacturer's Association. Agreed?

In the name of the members of the Committee and in my own, I would like to thank the witnesses from the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Chamber of Commerce for their briefs and their testimony, also for the way they have graciously answered all questions directed to them.

We started half an hour late, but we more than made that up at the end. At any rate, the Committee is supposed to sit from 9.30 to 11.00. We are always at your disposal. This is why we are here as members, to listen to groups and organizations such as yours.

The meeting is adjourned to the call of the Chair.

APPENDIX "LMI-1"

A SUBMISSION BY
THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION
TO
THE HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
ON BILL C-8
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE

JANUARY 1978

THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION
L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS

ONE YONGE STREET, TORONTO, ONTARIO M5E 1J9
Telephone: (416) 363-7261

January 25, 1978

Mr. Raynald Guay, MP,
Chairman,
House of Commons Standing Committee
on Labour, Manpower and Immigration,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Guay:

The attached submission reflects the views of The Canadian Manufacturers' Association on Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code.

Representatives of the Association would welcome an opportunity to discuss the submission with the Standing Committee.

Yours sincerely,

ROY A. PHILLIPS
Executive Director

RAP/sg
Att.

I N D E X

SUMMARY OF RECOMMENDATIONS

A- AMENDMENTS TO PART V (INDUSTRIAL RELATIONS) OF THE CANADA
LABOUR CODE

I INTRODUCTION

II CMA'S PROPOSALS

1. Certification procedures
2. Consent to prosecute
3. Penalties for unlawful work stoppages
4. Picketing Code

III THE PART V AMENDMENTS

a) DISCRETIONARY POWERS OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

1. Imposition of first collective agreement
2. Interim decisions by the CLRB
3. Certification procedures - employees' wishes
4. Representation and run-off votes
5. Altering terms of employment
6. Joint application for certification
7. Revocation of bargaining rights
8. Onus of proof
9. Consent to prosecute
10. Compliance with Board orders
11. Declaration of unlawful strike or lockout

b) ARBITRATION PROCEDURES

1. Filing of arbitration decisions in the Federal Court
2. Filing of arbitration awards
3. No majority decision

c) TRADE UNION OBLIGATIONS

1. Fair representation
2. Union financial statements
3. Hiring halls

d) OTHER MATTERS

1. Timing of strike or lockout
2. Industrial Inquiry Commission

B- AMENDMENTS TO PART III (STANDARDS) OF THE CANADA LABOUR CODE

1. Unjust dismissal
2. Other proposed revisions to labour standards
 - a) sick leave
 - b) bereavement leave

C- AMENDMENTS TO PART IV (SAFETY) OF THE CANADA LABOUR CODE

1. Refusal to work
2. Role of the Canada Labour Relations Board
3. Safety and health committees

SUMMARY OF RECOMMENDATIONSCMA'S PROPOSALS

1. Bargaining rights should only be granted if a union obtains majority support of the employees through a government-supervised secret ballot.
2. A party should be able to launch a prosecution when it believes the labour law has been violated, without having to seek leave to prosecute from the Canada Labour Relations Board.
3. The law should provide automatic penalties for unlawful strikes, such as loss of pay for individuals and loss of dues for the union. Automatic penalties, also related to the pay of employees affected, should be imposed on the employer where an illegal lockout occurs.
4. Picketing rules should be codified so that the parties to the dispute, other employees, the public, the media and the law enforcement agencies are informed of the rights and obligations of all persons involved in or affected by a strike or lockout.

DISCRETIONARY POWERS OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

5. The proposal to empower the Board to impose a first collective agreement should be dropped in favour of modifying the certification process in the manner recommended by the Association.
6. The Board should not be able to make interim decisions as due process may be denied.
7. Because objecting employees to a certification application could be precluded from making their views heard through a petition, clauses 42 and 46 should be deleted.
8. The Code should contain procedures for run-off votes where two or more unions apply separately for certification.
9. An employer should be able to continue to apply existing policies after receiving notice that a union has applied for certification.
10. Unions applying jointly for certification should be required to act as one body in relations with the employer.

11. A collective agreement should become null and void as of the date of a decertification order.
12. The onus of proof should not be reversed where an employer is accused of an unfair practice; rather the employer as respondent could be required to proceed first in adducing evidence.
13. The Board should not be permitted to register its order in the Court while its validity is under judicial review.
14. The Board should issue a declaration of unlawful strike or lockout where the applicant makes a prima facie case.

ARBITRATION PROCEDURES

15. A party should not be able to file an arbitration award in the Court unless there has been a failure to comply.
16. The registry of arbitration awards should be operated within the Department of Labour's existing budget.

TRADE UNION OBLIGATIONS

17. The duty of fair representation should apply "without prejudice to a union dropping a grievance if it decides there is not sufficient justification for proceeding to arbitration".
18. Consideration should be given to establishing a separate Trade Union Act to govern the operation of unions.
19. Union members should be provided with a yearly financial statement without having to request it.
20. Union hiring halls should be required to compete with Canada Employment Centres in the supplying of labour.

STRIKE VOTES

21. A strike vote should not be held until the Minister releases the conciliation report.

LABOUR STANDARDS

22. The procedure under which an employee may protest "unjust dismissal" should be modified to lessen the possibility of misuse and abuse.
23. Several of the proposed new standards should be modified or deleted, including those dealing with sick leave and bereavement leave.
24. Employers with collective agreements should be exempt from the application of labour standards.

SAFETY

25. There should be a belief that the law is being contravened before an employee can refuse to perform work.
26. The employee's first responsibility should be to report the suspected danger to his supervisor, remain in a safe place near his work station and await his supervisor's decision before proceeding further.
27. There should be a provision that an employee who, without reasonable cause, refuses to work may be subject to discipline under the terms or conditions of employment.
28. The Canada Labour Relations Board should not deal with safety related complaints. These should be dealt with by a magistrate, as at present, or a new appeal procedure and body should be established that is independent of the CLRB. An employee covered by a collective agreement should use the grievance and arbitration procedure if complaining about discipline imposed by the employer.
29. The discretionary authority to require the establishment of safety and health committees will repose with the Minister, but there should be some clarification of the items to be considered by the Minister in determining whether a committee should be established.
30. Before using his discretionary authority to any extent, if at all, the Minister should review the operation of safety committees in other jurisdictions to determine whether they have been effective in reducing the frequency and severity of lost-time accidents.

A SUBMISSION BY
THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION
TO
THE HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
ON BILL C-8
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE

A - AMENDMENTS TO PART V (INDUSTRIAL RELATIONS) OF THE CANADA LABOUR CODE

I - INTRODUCTION

The Association believes that amendments to federal labour relations law should be tested against four basic points:

1. if there are doubts that a particular problem can be solved by legislation, then new or changed legislation should be avoided;
2. any change in legislation should support, rather than erode, the collective bargaining relationship;
3. there should be fewer, but more specific laws aimed at protecting the rights of individuals in the collective bargaining process and its institutions, as well as creating greater respect for the law and the obligations assumed under collective agreements; and
4. there should be no intervention in provincial jurisdictions.

It has been our perception for some time that Canada's relatively poor record with respect to work stoppages is due in large part to the quantity and direction of the labour law under which we are required to operate. To put it simply we are overgoverned in this area. Moreover, all levels of government have vested broad discretionary powers in labour relations boards, and such powers create uncertainties for the parties as to the rules of the game. This uncertainty can result in unrest which ultimately leads to unnecessary conflict.

II - CMA'S PROPOSALS

The Association had hoped that the Government in introducing amendments to Part V of the Code, would have responded to the need to make the law more certain, so that employees, employers, unions, the media and the public are fully aware of the ground rules. Therefore, prior to the introduction of Bill C-8, the Association had recommended to the Minister of Labour that the discretionary powers of the Canada Labour Relations Board be narrowed and that the law be made more specific in a number of areas:

1. Certification Procedures

Bargaining rights should only be granted to a union if it obtains majority support of the employees in the proposed unit through a government-supervised secret ballot, thus removing from the CLRB the discretionary power to certify the union on the basis of the percentage of employees in the unit who have signed union membership cards.

Clauses 42 and 46 of Bill C-8 are apparently intended to expedite the certification procedure by permitting the Board to determine the employees' wishes as of the date the application for certification is filed. Where the Board so decides, the views of those employees who have signed a union membership card and then, for whatever reason, wish to retract it, will be completely disregarded.

Because an employee has signed a union membership card at a particular point in time under a particular set of circumstances, does not mean that he should be foreclosed from re-evaluating the situation. The fact that some applications for certification are followed by petitions from dissenting employees to have their membership cards cancelled, clearly demonstrates that the membership evidence put forth by the union at the time of filing the certification application does not always represent the wishes of all the employees who have signed cards. The discretionary power provided to the Board in clauses 42 and 46 would, we suspect, preclude the possibility of objecting employees making their views heard through a petition.

The Association appreciates the government's wish to streamline the certification process, but the methods chosen will not achieve this desirable objective in an equitable way.

The certification process could be expedited, and petitions made unnecessary, through the relatively simple and straightforward procedure of holding a government-supervised secret ballot for every legitimate application for bargaining rights. This should be accompanied by steps to further streamline the certification procedure.

Moreover, the actual union support, as shown by the outcome of the vote, would do much to reduce the acrimony and doubts created by the present system. Both parties could then approach first contract negotiations with a realistic attitude.

2. Consent to Prosecute

At an early stage in the development of our collective bargaining systems, there may have been good reason to protect the courts from specious charges laid by one party against another, alleging violation of labour relations law. However, too often consent proceedings (whether through an application to the Minister of Labour or the Canada Labour Relations Board) are simply used as a bargaining strategy by one party to bring pressure, perhaps of a public nature, on the other by drawing the Minister or Board into the conflict. There is often no intention on the part of the applicant to proceed to court action if the consent is granted. When this occurs, the Board has been deflected from carrying out its other more important responsibilities. Moreover, because the granting of consent is completely within the discretionary power of the Minister or Board, the applicant can be effectively blocked from launching a court action even if a *prima facie* case can be made that the law has been broken. Even normal administrative delay in hearing the application can result in the proceeding and any court action resulting therefrom being too far removed from the date(s) of the illegal activity to be a meaningful deterrent against repetition.

The Canadian system of industrial relations is based on the principle that work stoppages are prohibited both by law and by collective agreement during the term of the agreement. If either party feels that either the law or the agreement can be violated with impunity, the

system is in jeopardy. Because it is important that violations of labour law be dealt with as expeditiously as possible by the courts, the Association believes that a party should not be required to seek leave to prosecute. The courts could quickly discourage specious actions by assessing adequate costs.

3. Penalties for Unlawful Work Stoppages

Although the Code includes potentially heavy fines for individuals or organizations which violate the Code, these do not serve as real deterrents to illegal activities because the courts seldom impose more than a token fine. The Association believes that the parties and the public would be better served if the law made certain the penalties to be imposed for violations of the law. These penalties should be:

- a) in the event of an illegal strike, the union would lose its right to union dues on the basis of one week's dues for each day or part-day of the illegal strike. The employer would deduct the equivalent of the union dues from the pay of those employees normally paying dues, and the required amount would be donated to a registered charity as agreed by the parties or directed by the court;
- b) in addition to not being paid for any day or part-day an employee participated in an illegal strike, the employee would be required to donate one day's pay to charity for each day or part-day of such participation. On resumption of work, the employer would be obliged to deduct the required amount from the employee's pay at the rate of one day's pay per week and to direct the total to a registered charity as agreed by the parties or directed by the court;
- c) automatic penalties, similarly related to the pay of the employees affected, should be imposed on the employer where an illegal lockout occurs.

The Association has noted that penalties of the nature described in (b) and (c) have been included in British Columbia Bill 92, the Essential Services Disputes Act.

Although such automatic penalties would not eliminate the practice of dropping actions for damages as part of the terms of a return to work agreement or of a new collective agreement, they would remove some aspects of law enforcement from the parties and thus the possibility of one party agreeing during bargaining, to drop its proposed action against the other. Inclusion of automatic penalties in the law would make it clear to the parties that illegal activities will not be tolerated with impunity merely because they occur during a labour dispute.

4. Picketing Code

There is need for a picketing code specifying the rights and obligations of pickets, other employees, employers and others encountering a picket line. Uncertainty resulting from an absence of a clear understanding of these rights and obligations frequently leads to violence. The picketing code could be complementary to section 381 of the Criminal Code of Canada which deals with "intimidation and obstruction" and is the standard against which the legality or otherwise of picket line activity is currently measured.

In addition to the parties, the law enforcement agencies, the public and the media must be informed in clear terms of the rights and obligations of all persons involved in or affected by a strike or lockout. Specific statutory provisions would help to ensure this.

The Association is extremely disappointed that the Government has not seized the opportunity to make some fundamental changes in our legislative framework. Instead, it has chosen, through Bill C-8, to amend the Code in such a way as to vest still greater discretionary powers in the CLRB. By so doing, it will perpetuate, and probably exacerbate, the problems in our current system. As with previous amendments to the Code, Bill C-8 is designed to treat symptoms rather than address causes.

III - THE PART V AMENDMENTS

a) DISCRETIONARY POWERS OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

1. Imposition of First Collective Agreements (Clause 63)

Permitting the Canada Labour Relations Board to impose an agreement in the event of failure to negotiate an initial agreement is an example of attacking a symptom.

For many years, it has been a widely accepted principle that third party intervention should be avoided except at the joint request of the parties. Moreover, the parties could never be sure when the Minister might consider they have reached an irresolvable impasse in bargaining, whether or not a legal work stoppage is taking place, and direct the Board to enquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to impose the terms of the first agreement. The discretionary power conferred upon the Minister and the Board would create uncertainties for the parties. The employer, especially, would be in a difficult position as he would have lost an important element of control over his labour costs. This provision, therefore, could reduce the employer's initiative to invest in new enterprise, because it will be even more difficult to predict return on investment.

In addition, the very fact that first agreement imposition is possible may lead to work stoppages if one party believes that it will do better under a Board-imposed agreement than under a negotiated one.

The Association has significant reservations about the criteria which the Board is to consider in imposing the first agreement. Under the new section 171.1(3)(a) of the Code, the Board may consider whether or not bargaining in good faith has occurred. This in itself is a matter for the Board's discretion. Including this in the criteria implies that one party may be treated more favourably in the imposed agreement if the other is found by the Board to have bargained in bad faith. While bad faith bargaining is regrettable, it should not be the basis for determining wages and benefits, which are essentially economic issues, and other conditions of employment. The first collective agreement forms the basis for all subsequent agreements.

Its contents should reflect as rational an assessment of the issues as possible and not be punitive in nature. There are other means under the Code to deal with alleged bad faith bargaining. Moreover, the Association suspects there would be instances in which the Board would have great difficulty in determining which party has bargained in good faith and which has not. For example, how might the Board react to a situation where the union demanded a 50 per cent increase in wages and the employer proposed a 25 per cent reduction?

The Association views the criteria in the new section 171.1(3)(b) as too restrictive. Although the Board may consider provisions found in other collective agreements, it should also consider the comparable rates of pay and working conditions provided by union-free employers. The Board, therefore, should be required to take account of the total compensation provided by employers in the related industry and/or area, irrespective of whether they are unionized or not.

Not only does the proposed broadening of the powers of the Minister and the CLRB constitute unwarranted third party intervention in the collective bargaining process, it completely ignores the reasons for the parties having failed to reach agreement in the first place. Failure to conclude first agreements is not so often related to the respective demands and offers of the parties, as it is to the representative character of the newly certified union. The real solution to this problem is to protect the rights of individuals by requiring a government-supervised secret ballot prior to the granting of bargaining rights. This would address one of the root causes of the problem.

The Nova Scotia Government acted in a positive fashion when in May 1977, it adopted a certification procedure involving an expeditious, government-supervised secret ballot before bargaining rights can be granted. We understand that both unions and employers have found the new procedure to be a useful basis for the establishment of their on-going relationship and proceeding with first agreement negotiations.

In our view, first agreement imposition has not been successful and has created additional tensions in some instances. Unless it can be demonstrated that this technique has produced positive results elsewhere, the Association believes the proposal should be dropped from Bill C-8 in favour of modifying the certification process in the manner recommended by the Association.

2. Interim Decisions by the CLRB (Clause 43)

Authorizing the CLRB to make interim decisions on an application or complaint represents a further broadening of the Board's discretionary power. It could conceivably result in a party being found guilty of an unfair practice without benefit of a hearing. Moreover, where the interim decision is followed by a written report giving the Board's reasons, a party which disagrees with the decision may be precluded from seeking appropriate judicial review.

Because the provision has the possibility of denying due process, the Association recommends its deletion.

3. Certification Procedures - Employees' Wishes (Clauses 42 and 46)

As stated earlier in the submission, the certification procedure could be streamlined through a government-supervised secret ballot accompanied by other procedural changes to expedite the process. Clauses 42 and 46 should be deleted in favour of those changes recommended by the Association.

4. Representation and Run-Off Votes (Clauses 41 and 48)

Clause 41 gives the Board a general discretionary authority to order representation and run-off votes, and Clause 48 repeals section 128 (3) of the Code, which describes the procedure to be followed when a run-off vote is necessary.

Where more than one union applies for certification, but the application is not a joint one, the ballot should include a choice indicating that an employee does not wish to be represented by a trade union.

Where a run-off vote is necessary because none of the choices received majority support, the ballot item receiving the lowest number of votes should be dropped from the next ballot. This procedure should be continued until one of the ballot items receives majority support.

This would represent a change from the existing procedure in section 128(3) of the Code which implies, but does not specify, a "no union" choice when more than one union is on the ballot and which drops from the second ballot all unions but the one which obtained the largest number of votes on the ballot.

The Association recommends that the Code contain procedures for run-off votes, rather than leaving it to the Board's discretion.

5. Altering Terms of Employment (Clause 45)

Where the employer can substantiate that a change in pay or in any other term or condition of employment has been announced or scheduled prior to receiving the notice from the CLRB that a union has applied for bargaining rights, the employer should be able to implement the change without having to obtain Board consent. In other words, usual conditions should apply, and employees should not be discriminated against because an application for certification has been filed. A precedent exists under the Anti-Inflation Program whereby employers could implement compensation decisions, without reference to the Guidelines, which were made, but not acted upon, prior to October 14, 1975.

The Code should be amended such that the employer may continue to apply existing policies without committing an unfair practice.

6. Joint Application for Certification (Clause 49)

The Code should specify the rules under which the Board will determine whether or not to grant certification to a council of trade unions. The proposed amendment to section 130(2) is too general and gives too much scope to the Board in exercising its authority.

In our view, the legislation should provide that the unions making the joint application must act as one body in relations with the employer (e.g. - there should be only one collective agreement with the employer for any given group of employees).

In addition, the body must be a properly constituted entity for collective bargaining and for maintaining an on-going relationship with the employer.

The Board should ensure that the bargaining unit certified as a result of a joint application is appropriate in terms of geographical area and community of interest of the respective components. For example, it would not be appropriate for the Board to approve a joint application for a unit consisting of plant and office workers. Even where appropriate, no component should be included unless a majority of its employees vote for certification.

7. Revocation of Bargaining Rights (Clause 51)

The Code currently provides that where the Board revokes the certification of a union, any collective agreement ceases to apply.

The amendment would give the Board discretionary authority to continue the collective agreement in effect beyond the date of the decertification order, for such time as the Board considers appropriate.

The Association wonders what problem the Government is trying to remedy by providing such power to the Board. We see no merit in a collective agreement continuing to apply after the trade union, which negotiated it, no longer has authority to administer it.

This could lead to anomalous situations, such as the employer being required to deduct union dues, without there being any bargaining agent to remit them to. We recommend, therefore, that the agreement become null and void as of the date of the decertification order.

8. Onus of Proof (Clause 68)

Reversing the onus of proof in favour of the complainant (or applicant) is contrary to the widely accepted legal principle that the accused (or respondent) is innocent until the complainant proves otherwise.

Although some provinces have reversed the onus in some labour relations matters, such action is wrong in principle and should not be copied by the federal Government. Little, if any, evidence exists to suggest this policy has improved labour relations in those provinces. Only where there is a strong public policy reason (e.g. - possession of heroin), should the onus be shifted by statute from the accuser to the accused.

Governments appear to have confused a requirement to lead off in adducing evidence with a reversal of the normal onus of proof. Employers have often voluntarily agreed, as a matter of procedure only, to lead off in adducing evidence before labour boards and at arbitration hearings because they acknowledge their possession of many of the material facts.

The problem facing the employer in meeting the burden of proof is compounded because the Code stipulates the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred. This enables a complaining employee to frame a complaint in the broadest possible terms, and even though the complaint may not be substantial, the employer is placed in the difficult position of having to rebut such evidence.

The Association recommends that the Government not reverse the onus of proof for an alleged violation by an employer of section 184(3) of the Code. However, if the Government believes a statutory

requirement is necessary concerning the adducing of evidence, the Code could be amended to require that "the respondent(s) to the complaint shall adduce all facts material to the allegation".

We draw to the Committee's attention that there is no proposal to reverse the onus of proof when a trade union is accused of violating section 185 of the Code.

9. Consent to Prosecute (Clause 70)

Bill C-8 would transfer from the Minister to the Board the discretionary authority to grant consent to prosecute.

The Association views the consent procedure, whether at the Board or Ministerial level, as an anachronism, and for the reasons stated earlier in this submission, recommends its discontinuance.

10. Compliance with Board Orders (Clause 44)

There may be occasions when a party applies to the Court for judicial review of the Board's decision, on the basis that the Board has exceeded its jurisdiction or denied natural justice.

In such circumstances, it would be unlikely that the party would comply with the Board's order while judicial review was pending. Therefore, the Association recommends that the Code preclude the Board from registering its order in the Court while its validity is under judicial review. To do otherwise might result in a party having to implement the Board order and then subsequently reversing the procedure if successful on appeal. This would create uncertainty and confusion for all involved.

11. Declaration of Unlawful Strike or Lockout (Clause 65)

A party may apply to the Board for a declaration that a strike or lockout "was, is or would be unlawful". Currently the Board has discretionary authority as to whether or not it issues the declaration. The Association recommends that the Code be amended to require the issuance of the order where the applicant makes a prima facie case.

b) ARBITRATION PROCEDURES

1. Filing of Arbitration Decisions in the Federal Court (Clause 58)

The amendment to section 159(1) of the Code would permit a party to file an arbitration award in the federal Court without having to show there has been a failure to comply.

The Association sees little merit in giving arbitration awards the force of Court orders where the award has been complied with. We recommend, therefore, that Clause 58 be deleted, leaving section 159(1) unchanged.

2. Filing of Arbitration Awards (Clauses 55 and 73)

The filing of arbitration awards with the Minister and the maintenance of a registry should be carried out within the Department of Labour's existing budget.

3. No Majority Decision (Clause 57)

Clause 57 provides that where there is no majority decision by an arbitration board, the chairman's decision shall prevail.

Some collective agreements provide that there must be a majority decision in favour of the grievor if the grievance is to succeed. If not, the grievance fails.

Because the proposal could interfere with collective agreements, the Association recommends it be deleted.

c) TRADE UNION OBLIGATIONS

1. Fair Representation (Clauses 40, 67 and 69)

Bill C-8 proposes that a union be required to represent members fairly and that the CLRB deal with a complaint that a union has failed to do so.

Although the Association supports the thrust of this proposal, the Government should be aware that in other jurisdictions (e.g.-Ontario) with similar requirements, unions have sometimes felt compelled to process frivolous grievances to arbitration, lest they be accused of not fairly representing an employee due to having dropped a grievance prior to arbitration. The concept of "fair" should be interpreted in relation to the union's obligations under the collective agreement only. The Code should specify that the duty of fair representation applies "without prejudice to a union dropping a grievance if, after full consideration of the particulars, it decides there is not sufficient justification for proceeding to arbitration".

Just as the responsibilities and obligations of companies are specified in legislation, the Association recommends consideration be given to establishing a separate Trade Union Act to govern the operation of unions. This would be preferable to attempts to weave union accountability into labour codes and would permit the Government to take a broader approach to trade unions' responsibilities and obligations. For example, a Trade Union Act might deal with the structure of trade union constitutions by indicating the subjects (but not the details) that must be covered.

A union's activities should be assessed against standards established by law, and a separate Trade Union Act would be an appropriate vehicle by which to monitor and measure a union's conduct of its business.

2. Union Financial Statements (Clause 72)

The Association supports the thrust of the proposal, but recommends that union members be provided with a yearly financial statement without having to request it, in the same fashion that all other non-profit organizations are required to provide statements to their members.

3. Hiring Halls (Clause 59)

The prohibition against discriminatory hiring hall rules would be strengthened and clarified if the appropriate law provided that:

- i) all unemployment insurance claimants, including those registered with union hiring halls, should be required to register with Canada Employment Centres; and
- ii) any agreement that prevents any person, whether employed or unemployed, or any employer from having full access to the services of Canada Employment Centres is null and void.

The Association believes that many hiring hall abuses would disappear if their monopoly powers were circumscribed by requiring them to compete with Canada Employment Centres.

d) OTHER MATTERS

1. Timing of Strike or Lockout (Clauses 62 and 64)

The Association concurs with the proposed amendments, but recommends the Code should also specify that a strike vote may not be held until the Minister releases the conciliation report. In our view, it is inappropriate to good faith bargaining for the union to come to the bargaining table armed with a strike mandate. Moreover, the employees may be called out on strike without ever having had the opportunity to vote on the employer's offer.

2. Industrial Inquiry Commission (Clause 71)

Clause 71 appears to contain a drafting error. It appears that the amendment should be to section 198(3), not 198(5).

It seems inappropriate for the Minister to establish an Industrial Inquiry Commission, but have the authority to withhold expert advice from the Commission.

B - AMENDMENTS TO PART III (STANDARDS) OF THE CANADA LABOUR CODE1. Unjust Dismissal

The federal Government and most provinces have legislation which provides some protection to the employee in the event of dismissal. This legislation requires the employer to give written notice of termination of employment or comparable pay in lieu of notice. In addition, employers in the federal jurisdiction must pay severance pay to employees with five or more years of service. Moreover, because standards legislation is a minimum requirement, an employee who believes the standard to be inadequate in his circumstances may take civil court action for damages against his former employer, even the threat of which is likely to produce the desired results if the claim has merit. Most terminated employees will also qualify for unemployment insurance benefits for a period of time. Thus, there are several remedies and forms of income protection available for persons who are terminated "without just cause". All of these, however, stop short of the ultimate remedy, which is reinstatement of the employee in his former position.

The Association acknowledges there is equity in providing a mechanism through which an employee who believes himself to have been "unjustly" terminated, may seek reinstatement. Our concern is not with the basic proposition, but with the possibility of society taking on a role and a burden with which it may not be able to cope. Because the proposed adjudication service would be free of cost to the individual, there would be no deterrent to requesting adjudication. Our concerns over misuse of the procedure would be alleviated if the procedure outlined in Bill C-8 were amended so that:

- a) the inspector, or possibly the Department of Labour's Regional Director, would determine whether there is a prima facie case of unjust dismissal and, where there is not, would be empowered to decide that the complaint would not be referred to the Minister for the possible appointment of an adjudicator;
- b) where the Minister refers a complaint to an adjudicator, the adjudicator would not be supplied with any report

prepared by the inspector, nor with any written statement that the employee or the inspector has required the employer to provide giving the reasons for dismissal. Under existing arbitration procedures, the arbitrator takes a fresh approach to the case and is not provided with the internal documents exchanged by the company and the union prior to reference to arbitration, with the possible exception of agreement on the statement of facts. The employer can be expected to be more frank and open with the employee and/or the inspector if assured that the information provided will not be evidence before an adjudicator. Otherwise, the employer is likely to make as general a statement as possible which will not be of much assistance in resolving the complaint;

- c) the unjust dismissal procedure would not be available to supervisory or managerial employees. It is untenable that a supervisor or manager could be reinstated in his job, regardless of the reason for termination. A company, to operate its business effectively, needs as much cohesiveness as possible within its management ranks. If a situation develops where a supervisor feels unable to work with a subordinate, for whatever reason, then termination of the subordinate is the likely result. Reinstatement of the individual by an adjudicator would not resolve the problem and could have unfortunate consequences for the company, the superior and the reinstated employee. As drafted, the provision could be used by senior executives of major employers, such as the national airline or national railroad. Surely, the inappropriateness of the procedure is self-evident in such situations;
- d) in cases where the employer has instituted an impartial, third party adjudication procedure by which it has agreed to be bound, the employer would be exempt from the Code; and
- e) the procedure would not be applicable until an employee

has completed 24 consecutive months of continuous employment, rather than the proposed 12 months. Because it is not always clear during the first year of employment whether or not an employee should be retained in a job, employers may be inclined to terminate employees before the completion of 12 months employment, where the employer has doubts about the employee's ability to perform the job.

The Code does not give any indication as to whom the Minister may appoint as an adjudicator. We believe that the Minister should not use members or panels of the Canada Labour Relations Board to handle adjudications. The CLRB primarily deals with the establishment of bargaining rights and allegations of unfair practices. Few, if any, of its members have the necessary experience to act as adjudicators. Moreover, extending the Board's activities into adjudication would increase its workload to the point where the Board could not expeditiously carry out its existing functions.

It would also be inappropriate to repose adjudicative powers in the hands of mediators or conciliators. The Minister should appoint adjudicators who are independent of Government and have a proven record of experience and accountability.

2. Other Proposed Revisions to Labour Standards

The Association does not believe it is appropriate for the Government to introduce new labour standards or extend existing ones. The Government has been urging employers to increase productivity and to become more competitive. Some of the proposed new standards would directly increase the employer's labour costs; for example, additional paid holidays, longer vacations and bereavement leave. Others would affect his costs indirectly by reducing his flexibility in operating the business; for example, modifying averaging provisions for hours of work, providing leave for sickness or injury and prohibiting the dismissal of an employee because of pregnancy, even if she has less than 12 months of service.

Whether the costs are direct or indirect, the result will be less productivity and reduced efficiency. The impact will probably be greatest on small businesses, and it is these which are having the greatest difficulty remaining viable in today's economy. There is also a possibility that some of the proposals may impact on higher paying companies. To the extent that this occurs, they depart from the concept of being true minima.

The Government, through Bill C-8, has proposed several new standards in spite of the inadvisability of doing so at this time. Some of these should be modified or deleted before the Bill is passed. However, where this does not occur, the Association recommends they not apply where a collective agreement is in force. At present, the only exemption relates to collective agreements that provide at least eight paid holidays per year, exclusive of any annual vacation (section 50 of the Code). This is far from being satisfactory, as it does not take into account a possible trade off between paid holidays and other benefits, such as vacations, which the parties themselves have agreed to in collective bargaining.

Upon concluding a collective agreement, an employer is able to make a fair estimation of his labour costs during the term of the agreement. When new standards are imposed, his costs are escalated. There may also be confusion for both the employees and employer because new standards may conflict with collective agreement provisions. They may also limit the flexibility that has been incorporated into the agreement to deal with specific situations. The uncertainties created by new standards place an unnecessary load on the collective bargaining relationship by disrupting agreed upon and acceptable arrangements.

In many statements and speeches, the Minister of Labour has endorsed collective bargaining as the best means for establishing wages, benefits and other terms and conditions of employment. If the provisions of collective agreements were allowed to take precedence over statutory minima, the bargaining process of trade-offs and accommodations would be facilitated. This would also demonstrate that the Government has faith in collective bargaining, rather than merely paying lip-service to the concept. When standards

were relatively few and simple, this was not a particular problem. However, the time has come to face up to the issue: is the collective agreement to prevail or is the Government to legislate working conditions in addition to what the parties have agreed to?

Exemption from standards legislation would be particularly significant to the employer faced with unionization of his employees. One of the major reasons for employer opposition to collective bargaining would have been removed, and a significant step taken towards a positive attitudinal change.

a) Sick Leave (Clause 22)

Although the Association appreciates the government's wish to protect the employment of persons who are absent from work due to illness or injury, the Government appears to have ignored the practical effects on the employer's operation of prohibiting the dismissal of employees, except in limited circumstances. Two situations come to mind:

- i) an employee may return to work after an absence of several weeks, but not more than 12, only to go off work again within a short time with a similar or new disability. This pattern could be repeated ad infinitum;
- ii) an employee may have a series of short absences, the cumulative effect of which would be very disruptive to the employer's operation.

In addition to the disruptive effects, the employer will continue to incur various benefit costs with respect to disabled employees, as well as having to hire additional employees to perform the work.

There have been many arbitral decisions upholding the employer's right to dismiss an employee where there is little or no expectation of the employee being able to fulfill his obligation implicit in the employee-employer relationship. Such dismissals are not considered disciplinary in nature.

Most employers would not lightly consider the termination of an employee

because of absences due to illness or injury. Indeed, many have plans to pay generous levels of income to such persons for long periods of time. However, the employer may eventually have no choice but to terminate the employee, where continued absence is too disruptive.

The Association recommends the section on sick leave be deleted from the Code unless it can be redrafted in such a way as to permit the employer to dismiss an employee whose absences are causing severe disruptions to operations.

b) Bereavement Leave (Clause 21)

The Code does not stipulate that the employee, in order to qualify for bereavement leave, must attend the funeral or require the time to make funeral arrangements. Such requirements are usually found in bereavement leave provisions in collective agreements.

A further difficulty is that the leave must be granted with respect to the three days immediately following the day of death, but only if these days are normal working days. In some cases where family members reside outside Canada, the employee would not know of the death immediately. In other cases, the employee might advise his employer that a death has occurred, but the employer would have no way of verifying this fact.

The Association recommends that the provision be amended to provide that the leave of absence will be granted if the employee requires such time for arranging and/or attending the funeral, conditional upon the employee providing verification that the death has occurred, including the date.

C - AMENDMENTS TO PART IV (SAFETY) OF THE CANADA LABOUR CODE

1. Refusal to Work (Clause 29)

The new section 82.1 of the Code would permit an employee to refuse to perform work if he has reasonable cause to believe that there is an "imminent danger" involved. The Association believes that "imminent danger" should be tied to a belief that there is a con-

travention of the Code or Regulations. This would introduce a much needed element of objectivity into the determination as to whether a reasonable basis exists for refusing to perform work. Legislation introduced recently in Ontario (Bill 70, The Occupational Health and Safety Act, 1977) provides this dual test, and the Association recommends the Code be amended to so provide.

Refusal to work may well involve a confrontation between the employee and the employer as to whether or not there is a real danger present. The extent of conflict could be moderated if the employee, in the first instance, were required to report the matter to his immediate supervisor and remain in a safe place near his work station until the supervisor has investigated the matter and made a decision. Only after this has occurred and the employee disputes the supervisor's findings, should the employee be permitted to invoke the refusal procedures laid out in the Code. We recommend, therefore, that the Code be amended to make it clear that the employee's first responsibility is to report the suspected danger to his supervisor, remain in a safe place near his work station and await his supervisor's decision before proceeding further.

Where the refusal procedure has been invoked, there should be no dispute as to the employer's ability to:

- a) request another employee to perform the refused work, where the employer believes the work does not violate the law and does not constitute an imminent danger;
- b) reassign the employee who has refused work, to alternative duties; and
- c) if alternative work is not available, layoff the worker who has refused, and other workers affected by the refusal, until the matter is resolved. Such layoff should be without pay, unless an agreement between the employer and employees provides otherwise. A layoff based on lack of work should not be considered disciplinary in nature. Moreover, there may be situations where the employer concurs that a danger exists, but has no alternative work available while the matter is being rectified.

In these situations as well, the employer should be able to layoff, without pay, the employees affected, subject of course to any existing agreement that covers such situations.

As these matters are not dealt with in the amendments, we presume that there is to be no interference in the employer's ability to take any of these actions.

Subsection 12 of section 82.1 indicates to employees that the normal functions and conditions of their jobs do not constitute an "imminent danger". This subsection has presumably been added to discourage employees from abusing the refusal procedure. The responsibility of employees could be further clarified if a subsection were added to provide that an employee who, without "reasonable cause", refuses to work may be subject to discipline under the terms or conditions of employment that apply to the employee. Ontario Bill 70 contains such a provision.

2. Role of the Canada Labour Relations Board (Clauses 29, 33 and 34)

The amendments propose to extend the CLRB's powers to three areas pertaining to safety:

- a) to hear an appeal from an individual who disagrees with a Department of Labour safety officer's decision that an imminent danger does not exist;
- b) to deal with an employer's appeal that a safety officer erred in deciding that an imminent danger exists; and
- c) to deal with an employee's complaint that he was disciplined for refusing to perform work, per section 82.1 of the Code.

For reasons stated earlier in this submission when discussing the "unjust dismissal" proposal, the Association believes it inappropriate to extend the CLRB's role into new areas, such as arbitration and safety. The Board should be well occupied in carrying out its present

responsibilities under Part V of the Code. Moreover, as it is structured to perform specific functions, it most likely lacks expertise in the areas of safety and arbitration.

With respect to points (a) and (b) above, the Association would prefer that appeals be left in the hands of a magistrate as at present. If this is not feasible, a new appeal procedure and body should be established that is independent of the CLRB.

Concerning (c) above, the new section 96.1(4) prohibits the use of the arbitration procedure under a collective agreement to deal with an employee's complaint concerning discipline. Arbitration is the prescribed method under the Code for the final resolution of differences arising between a unionized employee and the employer. It is, therefore, inappropriate for the Government to detract from the arbitration process by legislating specific instances where it is to be circumscribed. The Association recommends that section 96.1 (4) be amended so as to require unionized employees to have recourse to the arbitration procedure and union-free employees to a magistrate or, if this is not deemed feasible, to a new appeal body which is independent of the CLRB.

3. Safety and Health Committees (Clause 30)

Employee involvement in health and safety matters will achieve the most positive results if the arrangements are developed through mutual agreement between the employer and employees. There are many situations where employers and employees have constructive programs on health and safety. In some cases, joint health and safety committees have been formed.

Where there are existing arrangements for health and safety committees, it would be counter-productive for legislation to change that mutually agreeable arrangement into a compulsory one. It would also be inappropriate for legislation to require every employer to establish a joint committee, regardless of the health and safety record of the employer. Therefore, it is encouraging that the amendments to the Code provide the Minister with discretionary authority to require the establishment of safety and health committees, rather than imposing them unilaterally on all employers subject to the Code.

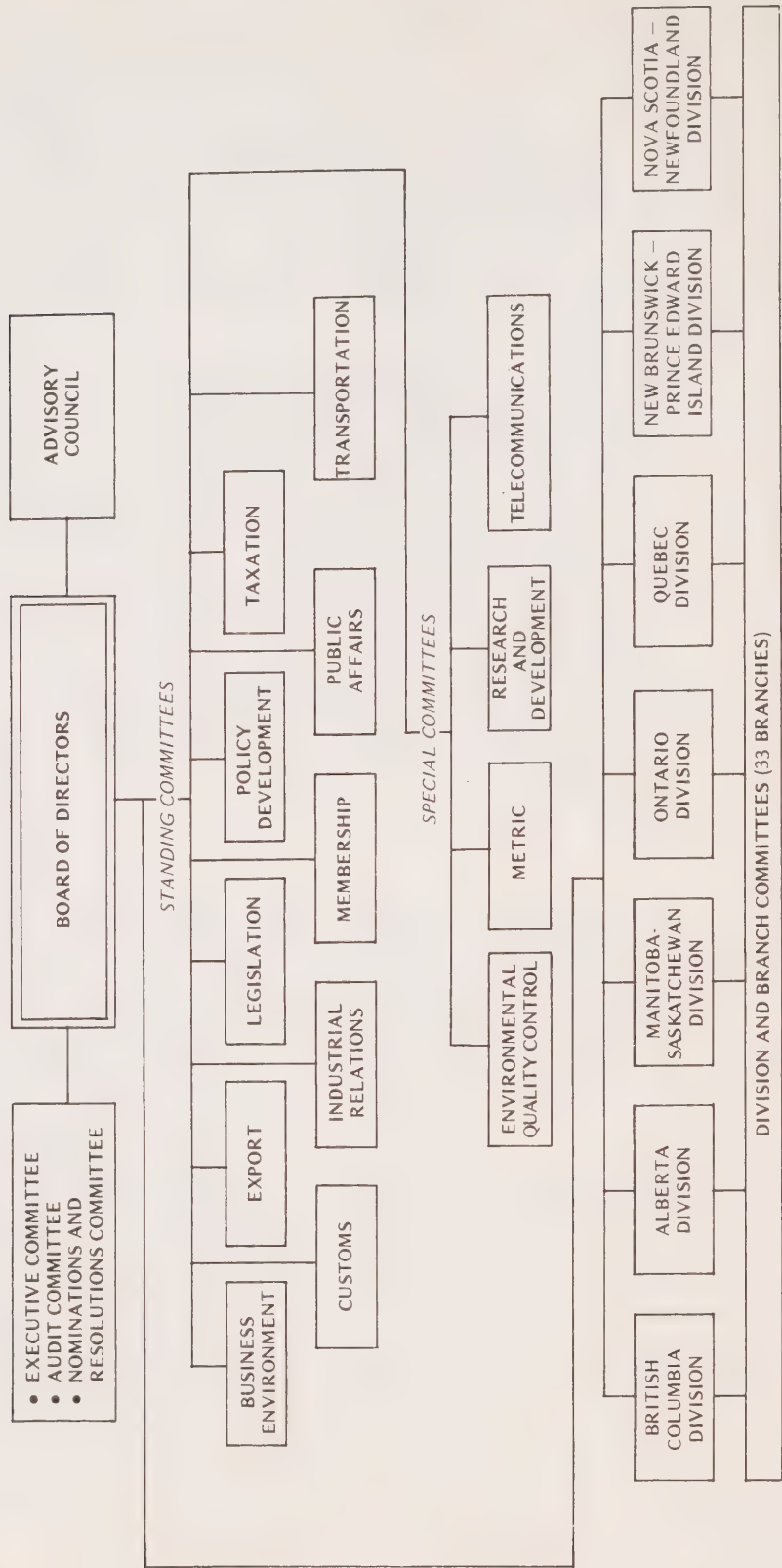
The Association trusts that the Minister will make limited use of his discretionary authority, but for greater certainty recommends that there be some clarification in the Code of the items to be considered by the Minister in determining whether a committee should be established. We draw the Committee's attention to section 7(2) of Ontario Bill 70, which states:

"In exercising the power (i.e. - to require a committee to be established) conferred by subsection 1, the Minister shall consider:

- a) the nature of the work being done;
- b) the number of workers engaged in the work;
- c) the request of a constructor, an employer, a group of the workers or the trade union or trade unions representing the workers in a work place;
- d) the frequency of illness or injury in the work place or in the industry of which the constructor or employer is a part;
- e) the existence of health and safety programs and procedures in the work place and the effectiveness thereof; and
- f) such other matters as the Minister considers advisable."

The Association wonders if there is any empirical evidence to suggest that compulsory safety committees have improved lost-time records, or labour-management relationships, in the companies and jurisdictions concerned. To our knowledge, no research has been done to demonstrate whether compulsory safety committees have been of benefit or not. Therefore, we would have preferred that the Government, before introducing any legislation on safety committees, would have studied their operation in British Columbia and Saskatchewan, where they have been compulsory for several years. We recommend the Minister have such an examination conducted before using his discretionary authority to any great extent, if at all. Included should be a comparison of the frequency and severity of lost-time accidents before and after the introduction of compulsory committees.

THE ORGANIZATION



APPENDICE «LMI-1»

MÉMOIRE DE

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS

AU

COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

SUR LE TRAVAIL, LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'IMMIGRATION

AU SUJET DU PROJET DE LOI C-8

LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

JANVIER 1978

THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION
L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS

ONE YONGE STREET, TORONTO, ONTARIO M5E 1J9
Telephone: (416) 363-7261

1e 25 janvier 1978

Monsieur Raynald Guay, Député
Président du Comité permanent
de la Chambre des communes
sur le travail, la main-d'oeuvre
et l'immigration
Chambre des Communes
Ottawa, Ontario

Monsieur le Président,

Dans le mémoire ci-joint, l'Association des
manufacturiers canadiens expose ses vues sur le projet de loi C-8,
Loi modifiant le Code canadien du travail.

Des représentants de notre organisme seraient
heureux d'avoir l'occasion de discuter de ce document en présence
du Comité que vous présidez.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression
de ma haute considération.

Le directeur général

Roy A. Phillips

RAP/gd
p.j.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

A - MODIFICATIONS À LA PARTIE V (RELATIONS DE TRAVAIL) DU
CODE CANADIEN DU TRAVAIL

I INTRODUCTION

II PROPOSITIONS DE L'AMC

1. Procédures d'accréditation
2. Consentement du Conseil avant les poursuites
3. Peines visant les arrêts de travail illégaux
4. Code relatif aux piquets de grève

III MODIFICATIONS À LA PARTIE V

a) POUVOIRS DISCRÉTIONNAIRES DU CONSEIL CANADIEN DES
RELATIONS DE TRAVAIL

1. Imposition des premières conventions collectives
2. Décision partielle du CCRT
3. Procédures d'accréditation -- Désirs des employés
4. Scrutins de représentation et scrutins de représentation supplémentaires
5. Modifications des conditions de travail
6. Demande conjointe d'accréditation
7. Révocation des droits de négociation
8. Fardeau de la preuve
9. Consentement aux poursuites
10. Observation des ordonnances du Conseil
11. Déclaration d'une grève ou d'un lock-out illégaux

b) PROCÉDURES D'ARBITRAGE

1. Dépôt des décisions arbitrales à la Cour fédérale
2. Dépôt des décisions arbitrales
3. Absence de décision majoritaire

c) OBLIGATIONS DES SYNDICATS

1. Représentation équitable
2. Etats financiers des syndicats
3. Bureaux d'embauchage

d) AUTRES QUESTIONS

1. Moment approprié pour une grève ou un lock-out
2. Commission d'enquête industrielle

B - MODIFICATIONS À LA PARTIE III (NORMES) DU CODE CANADIEN
DU TRAVAIL

1. Congédiements injustes
2. Autres révisions proposées aux normes en matière
de travail
 - a) Congés de maladie
 - b) Congés de décès

C - MODIFICATIONS À LA PARTIE IV (SÉCURITÉ) DU CODE CANADIEN
DU TRAVAIL

1. Refus de travailler
2. Rôle du Conseil canadien des relations de travail
3. Comités d'hygiène et de sécurité

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONSPROPOSITIONS DE L'AMC

1. Les droits de négociation ne devraient être accordés à un syndicat que s'il obtient l'appui majoritaire des employés par la tenue d'un scrutin secret sous surveillance gouvernementale.
2. Une partie devrait pouvoir intenter des poursuites judiciaires lorsqu'elle est persuadée qu'il y a eu infraction à la législation du travail et ce sans avoir à demander la permission au Conseil canadien des relations de travail.
3. La loi devrait prévoir des peines automatiques applicables aux grèves illégales telles que la perte du salaire pour les personnes et la perte des cotisations syndicales pour les syndicats. Des peines automatiques -- également reliées à la rémunération des employés touchés -- devraient être imposées à l'employeur dans le cas d'un lock-out illégal.
4. Les règlements visant les piquets de grève devraient être codifiés de sorte que les parties aux différends, les autres employés, la population, les médias et les organismes chargés de l'application de la loi soient informés des droits et des obligations de toutes les personnes concernées ou touchées par une grève ou un lock-out.

POUVOIRS DISCRETIONNAIRES DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL

5. La proposition visant à habiliter le Conseil à imposer une première convention collective devrait être abandonnée; on devrait plutôt modifier le processus d'accréditation comme le recommande l'Association.
6. Le Conseil ne devrait pas être habilité à rendre de décisions provisoires car cela peut empêcher le recours au processus légitime.
7. Etant donné que les employés qui s'objectent à une demande d'accréditation peuvent être empêchés de faire entendre leurs vues au moyen d'une pétition, les articles 42 et 46 devraient être abrogés.

8. Le Code devrait contenir des procédures visant les scrutins supplémentaires lorsque plusieurs syndicats demandent séparément l'accréditation.
9. Un employeur devrait pouvoir continuer à appliquer les politiques existantes après avoir reçu l'avis qu'un syndicat a déposé une demande d'accréditation.
10. Les syndicats qui demandent conjointement l'accréditation devraient être tenus d'agir en tant qu'organisme unique dans leur rapport avec l'employeur.
11. Une entente collective devrait devenir nulle et non avenue à compter de la date de l'ordonnance de cessation de l'accréditation.
12. On ne devrait pas déplacer le fardeau de la preuve lorsqu'un employeur est accusé de pratique injuste; on pourrait plutôt exiger qu'à titre de répondant, l'employeur commence par apporter des preuves.
13. Le Conseil ne devrait pas être autorisé à enregistrer son ordonnance auprès d'un tribunal pendant que la validité de cette ordonnance fait l'objet d'un examen judiciaire.
14. Le Conseil devrait émettre une déclaration de grève ou de lock-out illégaux lorsque le demandeur présente une affaire prima facie.

PROCÉDURES D'ARBITRAGE

15. Une partie ne devrait pas pouvoir en appeler à un tribunal d'une décision arbitrale à moins qu'on ne s'y soit pas conformé.
16. L'enregistrement des décisions arbitrales devrait être effectué à même le budget actuel du ministère du Travail.

OBLIGATIONS DES SYNDICATS

17. L'obligation de représenter équitablement les membres devrait s'appliquer "sans préjudice à un syndicat qui abandonne un grief s'il décide qu'il n'y a pas de justification suffisante pour le soumettre à l'arbitrage".

18. Le gouvernement devrait songer à instaurer une loi distincte sur les syndicats pour en régir le fonctionnement.
19. On devrait fournir aux membres d'un syndicat un état financier annuel sans qu'ils aient à le demander.
20. On devrait exiger que les bureaux d'embauchage syndicaux concurrencent les Centres d'emploi du Canada en fournissant du travail.

SCRUTINS VISANT LE DÉCLENCHEMENT D'UNE GRÈVE

21. De tels scrutins ne devraient pas être tenus tant que le Ministre ne communique pas le rapport de conciliation.

NORMES EN MATIÈRE DE TRAVAIL

22. La procédure permettant à un employé de protester contre un "congédiement injuste" devrait être modifiée pour diminuer les possibilités d'abus.
23. Plusieurs des nouvelles normes proposées devraient être modifiées ou supprimées y compris celles qui ont trait aux congés de maladie et aux congés de décès.
24. Les employeurs liés par des conventions collectives devraient être exemptés de l'application des normes en matière de travail.

SÉCURITÉ

25. On devrait être persuadé qu'il y a eu infraction à la loi avant qu'un employé puisse refuser d'effectuer un travail.
26. La première obligation de l'employé devrait consister à aviser son surveillant du danger appréhendé, à demeurer dans un endroit sûr près de son poste de travail et à attendre la décision de ce surveillant avant de prendre d'autres mesures.
27. La loi devrait contenir une disposition à l'effet qu'un employé qui refuse de travailler sans motif raisonnable soit assujéti à la discipline prévue par ses conditions d'emploi.
28. Le Conseil canadien des relations de travail ne devrait pas s'occuper des plaintes ayant trait à la sécurité. Elles devraient être confiées à un magistrat comme c'est actuellement le cas; ou bien on devrait établir une nouvelle procédure et un nouvel organisme d'appel indépendant du CCRT. Un employé régi par une convention collective devrait recourir

à la procédure de grief et d'arbitrage pour se plaindre de la discipline imposée par son employeur.

29. Le pouvoir discrétionnaire d'exiger la création de comités de sécurité et d'hygiène sera conféré au Ministre, cependant, il y aurait lieu de clarifier quelque peu les éléments dont il devra tenir compte pour déterminer s'il y a lieu de créer un tel comité.
30. Avant de se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire, le Ministre devrait examiner le fonctionnement des comités de sécurité dans d'autres juridictions afin de savoir s'ils ont réussi à réduire la fréquence et la gravité des accidents qui ont causé des pertes de temps.

MÉMOIRE DE
L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS
AU
COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
SUR LE TRAVAIL, LA MAIN-D'OEUVRE ET L'IMMIGRATION
AU SUJET DU PROJET DE LOI C-8
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

A - MODIFICATIONS À LA PARTIE V (RELATIONS DE TRAVAIL) DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

I - INTRODUCTION

Selon l'Association, les modifications à la législation fédérale en matière de relations de travail devraient être basées sur quatre considérations fondamentales:

1. s'il est douteux qu'un problème particulier puisse être résolu par législation, on devrait alors éviter une législation nouvelle ou modifiée;
2. tout changement apporté à la législation devrait appuyer et non saper la relation que constitue la négociation collective;
3. les lois visant la protection des droits de la personne dans le processus de la négociation collective et les institutions qui s'en occupent devraient être moins nombreuses et plus spécifiques tout en favorisant un aspect accru de la loi et des obligations contractées en vertu des conventions collectives; et
4. on devrait éviter d'intervenir dans les juridictions provinciales.

Depuis un certain temps, nous croyons que le record relativement triste du Canada en matière d'arrêts de travail est principalement dû au volume et à l'orientation de la législation du travail en vertu de laquelle nous devons fonctionner. En termes plus simples, nous sommes régis à outrance

en ce domaine. De plus, tous les paliers gouvernementaux ont conféré aux conseils en relations de travail de vastes pouvoirs discrétionnaires qui sèment l'incertitude chez les parties concernées quant aux règles du jeu. Il peut en résulter un malaise qui, en fin de compte, débouche sur un inutile conflit.

II - PROPOSITIONS DE L'AMC

L'Association avait espéré qu'en introduisant des modifications à la partie V du Code, le gouvernement aurait répondu à la nécessité de rendre la loi moins vague de sorte que les employés, les employeurs, les syndicats, les média d'information et la population soient bien au courant des règles fondamentales. Conséquemment, avant que le projet de loi C-8 ne soit déposé, l'Association avait recommandé au ministre du Travail que les pouvoirs discrétionnaires conférés au Conseil canadien des relations de travail soient rétrécis et que la loi soit rendue plus spécifique à plusieurs égards:

1. Procédures d'accréditation

Un syndicat ne devrait obtenir le droit de négocier que s'il obtient l'appui majoritaire des employés de l'unité proposée et ce, par la tenue d'un scrutin secret sous surveillance gouvernementale; on enlèverait ainsi au Conseil canadien des relations de travail le pouvoir discrétionnaire d'accréditer le syndicat en considération du pourcentage d'employés de l'unité qui ont signé des cartes d'adhésion syndicale.

Les articles 42 et 46 du projet de loi C-8 visent apparemment à accélérer la procédure d'accréditation en permettant au Conseil de déterminer les désirs des employés à compter de la date du dépôt de la demande d'accréditation. Lorsque le Conseil en décidera ainsi, les vues des employés qui auront signé une carte d'adhésion syndicale et qui ensuite, pour une raison quelconque, désireront se rétracter, ne seront nullement considérées.

Parce qu'un employé a signé une carte d'adhésion syndicale à un moment spécifique et dans un ensemble particulier de circonstances, cela ne signifie pas qu'il doive être empêché de reconsidérer la situation. Le fait que certaines demandes d'accréditation soient suivies d'une pétition de la

part d'employés dissidents pour faire annuler leurs cartes d'adhésion démontre clairement que la preuve de l'adhésion mise de l'avant par le syndicat au moment du dépôt de la demande d'accréditation ne représente pas toujours les désirs de tous les employés qui ont signé des cartes. Selon nous, le pouvoir discrétionnaire que confèrent au Conseil les articles 42 et 46 mettrait fin à la possibilité que les employés dissidents fassent valoir leur point de vue au moyen d'une pétition.

L'Association comprend que le gouvernement désire simplifier le processus d'accréditation; cependant, les moyens choisis ne réaliseront pas équitablement cet objectif souhaitable.

Le processus d'accréditation pourrait être accéléré et les pétitions rendues inutiles grâce à la procédure relativement simple et directe que constitue la tenue d'un scrutin secret sous surveillance gouvernementale concernant toute demande légitime de droits de négociation. Ce moyen pourrait être accompagné de mesures visant à simplifier davantage la procédure d'accréditation.

De plus, l'appui réel accordé au syndicat, tel que démontré par le résultat du vote contribuerait grandement à atténuer l'acrimonie et les doutes créés par le système actuel. Les deux parties pourraient alors avoir une attitude plus réaliste en amorçant les négociations en vue d'une première convention collective.

2. Consentement du Conseil avant les poursuites

Dans les premiers stades de développement de nos systèmes de négociation collective, il peut avoir existé des raisons valables de protéger les tribunaux des accusations trompeuses déposées par une partie contre l'autre, accusations alléguant une relation de travail. Cependant, il arrive trop souvent que la demande du consentement avant les poursuites (soit par une demande au ministre du Travail ou au Conseil canadien des relations de travail) serve uniquement de stratégie de négociation à une partie pour exercer une pression -- peut-être de caractère public -- sur l'autre en engageant le ministre du Travail ou le Conseil canadien des relations de travail dans le conflit. Souvent la partie qui demande ce consentement n'a pas l'intention d'intenter

une action si elle en obtient l'autorisation. Dans de tels cas, le Conseil est détourné de ses autres obligations plus importantes. En outre, étant donné que le pouvoir d'accorder ce consentement relève du pouvoir discrétionnaire du Ministre ou du Conseil, le demandeur peut effectivement être empêché d'intenter une poursuite même s'il peut démontrer *prima facie* que la loi a été enfreinte. Seul le délai administratif normal avant l'audience de la demande peut donner lieu à cette procédure et toute poursuite en justice en découlant peut avoir lieu à une date trop éloignée de celle(s) de l'activité illégale pour constituer un préventif sérieux contre sa répétition.

Le système canadien des relations de travail s'appuie sur le principe que les arrêts de travail sont interdits tant par la loi que par la convention collective pendant la durée de cette dernière. Si une partie ou l'autre a l'impression qu'on peut impunément enfreindre la loi ou la convention collective, alors le système est compromis. Parce qu'il importe que les tribunaux s'occupent le plus rapidement possible des infractions à la législation du travail, l'Association croit qu'une partie ne devrait pas être tenue d'obtenir le consentement d'intenter des poursuites. Les tribunaux pourraient rapidement décourager les poursuites judiciaires trompeuses par l'assignation de frais adéquats.

3. Peines visant les arrêts de travail illégaux

Bien que le Code comporte des amendes éventuellement lourdes applicables aux personnes ou aux organismes qui enfreignent le Code, ces sanctions ne peuvent servir d'empêchement réel aux activités illégales parce que l'amende qu'imposent les tribunaux est rarement plus que symbolique. L'Association croit que le public et les parties pourraient être mieux servis si la loi précisait exactement les peines qui seront imposées en cas d'infraction. Il devrait s'agir de peines comme les suivantes:

- a) dans le cas d'une grève illégale, le syndicat perdrait son droit aux cotisations syndicales à raison des cotisations d'une semaine pour chaque jour ou partie de journée de grève illégale. L'employeur déduirait l'équivalent de ces cotisations de la paie des employés qui en versent ordinairement

et le montant requis pourrait être versé à une cause charitable enregistrée au sujet de laquelle les parties s'entendraient ou que le tribunal indiquerait;

- b) en plus de ne pas toucher de salaire pour toute journée ou partie de journée pendant laquelle un employé prend part à une grève illégale, celui-ci serait tenu de verser son salaire d'une journée à une oeuvre charitable pour chaque jour ou partie de journée d'une telle participation. Une fois le travail repris, l'employeur serait tenu de réduire le montant ainsi exigé du salaire de l'employé à raison d'un jour de salaire par semaine et d'adresser le total de cette somme à une cause charitable enregistrée au sujet de laquelle les parties s'entendraient ou que le tribunal indiquerait;
- c) des peines automatiques semblables à celles qui ont trait au salaire des employés concernés devraient être imposées à l'employeur dans le cas d'un lock-out illégal.

L'Association a noté que les peines de la nature décrite aux alinéas (b) et (c) ont été incluses dans la loi 92 de la Colombie Britannique, The Essential Services Disputes Act.

Bien que de telles peines automatiques ne mettraient pas fin à la pratique qui consiste à abandonner les poursuites en dommages-intérêts comme une des conditions de l'acceptation de la convention existante ou d'une nouvelle convention collective, elles supprimeraient certains aspects de l'application de la loi de la part des parties, partant la possibilité qu'une des parties consentantes pendant la négociation n'abandonne la poursuite qu'elle propose d'intenter à l'autre. L'inclusion de peines automatiques dans la loi indiquerait clairement aux parties que les activités illégales ne seront pas impunément tolérées simplement parce qu'elles se produisent pendant un conflit de travail.

4. Code relatif aux piquets de grève

Il y a lieu d'établir à cet égard un code spécifiant les droits et les obligations de ceux qui prennent part à un piquet de grève, des autres employés, des employeurs et des personnes qui font face à un piquet de grève. L'incertitude qui découle du manque de compréhension de ces droits et obligations débouche souvent sur la violence. Ce code pourrait compléter l'article 381 du Code criminel du Canada qui traite d'intimidation et d'obstruction et qui constitue la norme servant actuellement à mesurer le degré de légalité ou d'illégalité de l'activité d'un piquet de grève.

Non seulement les parties intéressées, mais également les organismes chargés de faire appliquer la loi, la population et les médias devraient être informés en termes clairs des droits et des obligations de toutes les personnes engagées dans une grève ou dans un lock-out ou qui en sont touchées. Des dispositions statutaires spécifiques aideraient à cet égard.

L'Association est extrêmement déçue que le gouvernement n'ait pas saisi l'occasion d'apporter des changements fondamentaux à notre structure législative. Par le projet de loi C-8, il a plutôt choisi de modifier le Code de façon à conférer des pouvoirs discrétionnaires encore plus vastes au CCRT. Il perpétuera ainsi -- et aggravera probablement -- les problèmes que pose notre système actuel. Tout comme les modifications qui ont été préalablement apportées au Code, le projet de loi C-8 est conçu pour traiter les symptômes plutôt que de s'attaquer aux causes.

III - MODIFICATIONS À LA PARTIE V

a) POUVOIRS DISCRÉTIONNAIRES DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL

1. Imposition des premières conventions collectives (article 63)

Permettre au Conseil canadien des relations de travail d'imposer une première convention collective si les parties n'arrivent pas à en négocier une constitue un exemple de traitement d'un symptôme.

Depuis plusieurs années, on accepte généralement le principe qu'il faut éviter l'intervention d'une tierce partie sauf à la demande conjointe des parties intéressées. De plus, les parties ne pourraient jamais être certaines du moment où le Ministre pourra: a) considérer qu'elles sont arrivées à une impasse en matière de négociation; b) qu'un arrêt de travail légal ou illégal a lieu; c) ordonner au Conseil de faire enquête sur le rendement et, d) si le Conseil le juge opportun, imposer les modalités d'une première convention. Le pouvoir discrétionnaire conféré au Ministre et au Conseil sera une cause d'incertitude pour les parties. L'employeur tout particulièrement se trouvera dans une position délicate car il aura perdu un élément important de contrôle des coûts de sa main-d'oeuvre. Cette disposition pourrait donc gêner l'employeur dans ses initiatives d'investissement dans une nouvelle entreprise parce qu'il lui deviendra encore plus difficile de prévoir le rendement d'un tel investissement.

En outre, le simple fait qu'il soit possible de se faire imposer une première convention peut mener à des arrêts de travail si une des parties croit qu'elle y gagnerait à se faire imposer une convention par le Conseil plutôt que d'en négocier une.

L'Association a d'importantes réserves au sujet du critère que considérera le Conseil en imposant une première convention. En vertu du nouvel article 171.1(3)(a) du Code, le Conseil peut juger s'il y a eu ou pas négociation de bonne foi. Cette question est laissée à sa discrétion. L'inclusion d'un tel élément dans le critère signifie qu'une partie peut être traitée plus avantageusement par la convention imposée si le Conseil juge que l'autre a été de mauvaise foi dans ses négociations. Même si la mauvaise foi en négociation est une chose regrettable, elle ne devrait pas constituer la base de détermination des salaires et des avantages sociaux lesquels sont des questions essentiellement économiques ni les autres conditions d'emploi. La première convention collective constitue la base de toutes les conventions subséquentes. Sa teneur devrait refléter le principe d'une estimation aussi précise que possible des questions en cause et non être de caractère punitif. En vertu du Code, il existe d'autres moyens de traiter de la mauvaise foi suspectée en négociation. De plus, l'Association craint qu'il survienne des cas où le Conseil éprouvera de grandes difficultés à déterminer quelle partie a négocié ou n'a pas négocié de bonne foi. Par

exemple, comment le Conseil pourra-t-il réagir dans le cas où un syndicat a demandé une hausse salariale de 50 pour cent et où l'employeur a proposé une réduction de 25 pour cent?

L'Association juge trop restrictif le critère contenu dans le nouvel article 171.1(3)(b). Même s'il se peut que le Conseil considère les dispositions contenues dans d'autres conventions collectives, il devrait aussi tenir compte des taux de salaire et des conditions de travail comparables offerts par des employeurs non liés par des syndicats. Le Conseil devrait donc être tenu de tenir compte de la rémunération totale fournie par les employeurs dans l'ensemble de l'industrie ou des domaines concernées, et ce, indépendamment du fait que les entreprises en question soient ou ne soient pas liées par des syndicats.

Outre que l'élargissement proposé des pouvoirs du Ministre et du CCRT constitue l'intervention injustifiée d'une tierce partie dans le processus de la négociation collective, il fait complètement fi des raisons pour lesquelles les parties n'ont pas réussi à arriver en premier lieu à une entente. L'impossibilité de conclure les premières conventions collectives n'a pas aussi souvent trait aux demandes et aux offres respectives des parties qu'au caractère représentatif du syndicat nouvellement accrédité. La véritable solution à ce problème consiste à protéger les droits des personnes en exigeant la tenue d'un scrutin secret sous surveillance gouvernementale avant d'accorder les droits de négociation. Ce serait là s'attaquer à une des causes fondamentales du problème.

En mai 1977, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a agi de façon positive en adoptant une procédure d'accréditation qui comporte la tenue d'un scrutin secret sous surveillance gouvernementale avant que les droits de négociation ne puissent être accordés. Tant les syndicats que les employeurs semblent avoir trouvé cette nouvelle procédure utile en tant que base de leurs relations soutenues et qu'amorce de négociations de premières conventions collectives.

Selon nous, l'imposition d'une première convention collective n'a pas été un succès et, dans certains cas, elle a créé des tensions additionnelles.

L'Association est d'avis qu'à moins qu'on ne puisse prouver que cette technique a donné des résultats positifs ailleurs, cette proposition devrait être retirée du projet de loi C-8 et remplacée par la modification du processus d'accréditation de la façon dont elle le recommande.

2. Décisions partielles du CCRT (article 43)

Autoriser le CCRT à rendre des décisions partielles concernant une demande ou une plainte constitue un autre élargissement des pouvoirs discrétionnaires du Conseil. Il peut éventuellement en résulter qu'une partie soit trouvée coupable d'une pratique déloyable sans avoir l'avantage d'être entendue. De plus, lorsqu'une décision partielle est suivie d'un rapport écrit exposant les raisons du Conseil, une partie qui n'est pas d'accord avec la décision rendue peut être empêchée de recourir à un examen judiciaire adéquat.

Etant donné que cette disposition peut éventuellement empêcher le déroulement du juste processus, l'Association en recommande la suppression.

3. Procédures d'accréditation -- Désirs des employés (articles 42 et 46)

Comme nous l'avons déjà mentionné dans le présent document, la procédure d'accréditation pourrait être simplifiée par la tenue d'un scrutin secret sous surveillance gouvernementale accompagnée par d'autres modifications visant l'accélération de cette procédure. Les articles 42 et 46 devraient être supprimés et remplacés par les changements que recommande l'Association.

4. Scrutins de représentation et scrutins de représentation supplémentaires (articles 41 et 48)

L'article 41 confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire général d'ordonner des scrutins de représentation ou des scrutins de représentation supplémentaires et l'article 48 abroge l'article 128(3) du Code qui décrit la procédure à suivre lorsqu'un scrutin de représentation supplémentaire est nécessaire.

Lorsque plusieurs syndicats demandent l'accréditation mais que cette demande n'est pas conjointe, le scrutin devrait comporter un choix indiquant qu'un employé ne désire pas être représenté par un syndicat.

Lorsqu'un scrutin supplémentaire est nécessaire parce que nul choix n'a reçu un appui majoritaire, l'élément du scrutin qui a reçu le nombre le moins élevé de voix devrait être supprimé du prochain scrutin. Cette procédure devrait être répétée tant qu'un des éléments du scrutin n'est pas appuyé majoritairement.

Cela constituerait un changement par rapport à la procédure actuelle exposée à l'article 128(3) du Code, article qui laisse entendre, sans le spécifier, un choix de "non adhésion" lorsque plusieurs syndicats sont inscrits au bulletin de vote et supprime du second scrutin tous les syndicats à l'exception de celui qui a obtenu le nombre le plus élevé de voix.

L'Association recommande que le Code contienne des procédures relatives aux scrutins supplémentaires plutôt que de laisser cette question à la discrétion du Conseil.

5. Modifications des conditions de travail (article 45)

Lorsqu'un employeur peut prouver qu'un changement visant le salaire ou tout autre condition de travail a été annoncé ou prévu avant qu'il n'ait reçu du CCRT l'avis qu'un syndicat a demandé des droits de négociation, cet employeur devrait pouvoir mettre ce changement en vigueur sans être tenu d'obtenir l'autorisation du Conseil. Autrement dit, les conditions habituelles devraient prévaloir et nulle discrimination ne devrait être exercée envers les employés parce qu'une demande d'accréditation a été déposée. A cet égard, le programme anti-inflation crée un précédent en permettant aux employeurs de mettre en vigueur des décisions visant la rémunération si ces décisions ont été prises quoique non appliquées avant le 14 octobre 1975 et ce, sans référence aux indicateurs du programme.

On devrait modifier le Code de façon à ce que l'employeur puisse continuer à appliquer les politiques existantes sans exercer une pratique injuste.

6. Demande conjointe d'accréditation (article 49)

Le Code devrait spécifier les règlements en vertu desquels le Conseil déterminera s'il doit ou ne doit pas accorder l'accréditation à un conseil de syndicats. La modification que l'on propose d'apporter à l'article 130(2) est par trop générale et accorde trop de latitude au Conseil dans l'exercice de son autorité.

A notre avis, la législation devrait prévoir que les syndicats qui soumettent une demande conjointe agissent en tant qu'organisme unique dans leurs relations avec l'employeur (ex.: - il ne devrait exister qu'une seule convention collective avec l'employeur pour tout groupe donné d'employés).

En outre, l'organisme en question devrait être une entité dûment constituée aux fins de la négociation collective et des relations soutenues avec l'employeur.

Le Conseil devrait s'assurer que l'unité de négociation accréditée par suite d'une demande conjointe soit adéquate des points de vue situation géographique et intérêts communs de ses divers éléments composants. Par exemple il ne serait pas bon que le Conseil approuve la demande conjointe d'une unité composée de travailleurs d'usine et d'employés de bureau. Même si un élément composant est approprié, il ne devrait pas être inclus à moins que la majorité des employés qui le forment ne vote en faveur de l'accréditation.

7. Révocation des droits de négociation (article 51)

Le Code prévoit actuellement que lorsque le Conseil révoque l'accréditation d'un syndicat, toute convention collective devient sans effet.

Cette modification conférerait au Conseil le pouvoir discrétionnaire de maintenir en vigueur la convention collective tant qu'il le jugera bon après la date de l'ordre de cessation de l'accréditation.

L'Association se demande à quel mal le gouvernement tend de remédier en accordant un tel pouvoir au Conseil. Nous ne voyons pas en quoi il peut être utile de maintenir en vigueur une entente collective une fois que le syndicat qui l'a négociée n'est plus autorisé à l'administrer.

Ceci peut donner lieu à des anomalies ... ex. l'employeur pourrait être tenu de déduire les cotisations syndicales sans qu'il existe d'agent négociateur auquel les remettre. Nous recommandons donc que la convention collective devienne nulle et non avenue à compter de la date de l'ordre de cessation d'accréditation.

8. Le fardeau de la preuve (article 68)

Renverser le fardeau de la preuve en faveur du plaignant (ou du demandeur) est contraire au principe juridique généralement accepté voulant que l'accusé (ou le répondant) soit innocent tant que le plaignant n'a pas prouvé le contraire.

Même si certaines provinces ont déplacé ce fardeau concernant certaines questions du domaine des relations de travail, un tel déplacement est mauvais en principe et le gouvernement fédéral devrait l'éviter. Rares sont les preuves, s'il s'en trouve, que cette politique a amélioré les relations de travail dans ces provinces. Ce n'est qu'en raison d'importantes raisons politiques publiques (ex. possession d'héroïne) qu'on devrait déplacer par statut le fardeau de la preuve de l'accusateur à l'accusé.

Les gouvernements semblent avoir confondu un besoin d'innover en matière de preuves en déplaçant le fardeau de la preuve de sa situation normale. Souvent les employeurs ont volontairement consenti, uniquement en matière de procédure, à innover en apportant des preuves devant les tribunaux du travail et aux audiences d'arbitrage parce qu'ils reconnaissaient être en possession de plusieurs des faits matériels.

Le problème que pose le fardeau de la preuve aux employeurs est complexe parce que le Code stipule que la plainte écrite constitue une preuve que l'infraction en question a réellement été commise. Cela permet à un employé plaignant de formuler une plainte dans les termes les plus vagues possibles et, même si cette plainte n'est pas substantielle, l'employeur se trouve dans la situation difficile d'avoir à réfuter cette preuve.

L'Association recommande que les gouvernements ne déplacent pas le fardeau de la preuve dans le cas d'une prétendue effraction à l'article 184(3) du Code de la part d'un employeur. Cependant, si le gouvernement croit qu'une exigence statutaire est nécessaire concernant la production de la preuve, le Code pourrait être modifié pour exiger que le ou les répondants à la plainte produisent tous les faits matériels relatifs à l'allégation.

Nous attirons l'attention du Comité sur le fait qu'il n'existe pas de proposition visant le renversement du fardeau de la preuve lorsqu'un syndicat est accusé d'avoir enfreint l'article 185 du Code.

9. Consentement aux poursuites (article 70)

Le projet de loi C-8 transférerait du Ministre au Conseil le pouvoir discrétionnaire d'accorder le consentement aux poursuites.

L'Association considère la procédure de consentement -- que ce soit au niveau du Conseil ou du Ministre -- comme un anachronisme et, pour les raisons exposées au début de ce document, elle en recommande la cessation.

10. Observation des ordonnances du Conseil (article 44)

Il peut exister des cas où une partie demande aux tribunaux l'examen judiciaire de la décision du Conseil en se basant sur le fait que ce Conseil est allé au-delà de sa juridiction ou à l'encontre de la justice naturelle.

Dans ces circonstances, il serait peu probable que cette partie observe l'ordonnance du Conseil en attendant l'examen judiciaire. L'Association recommande donc que le Code empêche le Conseil d'enregistrer son ordonnance auprès du tribunal pendant que la validité de cette ordonnance fait l'objet d'un examen judiciaire. Autrement, une partie pourrait avoir à appliquer

l'ordonnance du Conseil et à renverser ensuite la procédure si l'appel a gain de cause. Il s'ensuivrait de l'incertitude et de la confusion pour tous les intéressés.

11. Déclaration d'une grève ou d'un lock-out illégaux (article 65)

Une partie peut demander au Conseil de déclarer qu'une grève ou un lock-out "ont été, sont ou seraient illégaux". Actuellement, le Conseil a le pouvoir discrétionnaire d'émettre ou de ne pas émettre cette déclaration à cet égard. L'Association recommande qu'on modifie le Code pour exiger qu'une ordonnance soit émise lorsque le demandeur expose une affaire prima facie.

b) PROCÉDURES D'ARBITRAGE

1. Dépôt des décisions arbitrales à la Cour fédérale (article 58)

La modification à l'article 159(1) du Code permettrait à une partie de déposer une décision d'arbitrage à la Cour fédérale sans avoir à prouver qu'il y a eu infraction.

L'Association ne voit guère l'utilité de donner aux décisions arbitrales la force des ordonnances de tribunaux lorsque ces décisions ont été observées. Nous recommandons donc que l'article 58 soit abrogé et que l'article 159(1) reste inchangé.

2. Dépôt des décisions arbitrales (articles 55 et 73)

Le dépôt des décisions arbitrales auprès du Ministre et la tenue d'un registre devraient être exécutés à même le budget existant du ministère du Travail.

3. Absence de décision majoritaire (article 57)

L'article 57 prévoit qu'en l'absence de décision majoritaire de la part d'un conseil d'arbitrage, la décision du président est celle qui prévaut.

Certaines conventions collectives prévoient que pour qu'un grief ait gain de cause, il doit exister une décision majoritaire en faveur de celui qui le présente. Sinon, ce grief est rejeté.

Etant donné que cette proposition pourrait aller à l'encontre des conventions collectives, l'Association en recommande l'abrogation.

c) OBLIGATIONS DES SYNDICATS

1. Représentation équitable (articles 40, 67 et 69)

Le projet de loi C-8 propose qu'un syndicat soit tenu de représenter équitablement ses membres et que le CCRT s'occupe des plaintes alléguant le contraire.

Même si l'Association souscrit à l'objectif de cette proposition, le gouvernement devrait être conscient du fait que dans d'autres juridictions (ex. en Ontario) où il existe des exigences semblables, les syndicats se sont parfois sentis forcés de soumettre des griefs futiles à l'arbitrage de crainte d'être accusés de ne pas représenter équitablement un employé s'ils abandonnaient un grief avant de le soumettre à l'arbitrage. Le concept "d'équité" devrait être interprété par rapport aux obligations qu'assume le syndicat uniquement en vertu de la convention collective. Le Code devrait spécifier que le devoir d'une représentation équitable s'applique "sans qu'un syndicat qui abandonne un grief ne subisse de préjudice si, après avoir bien considéré tous les détails, il décide qu'il n'y a pas de justification suffisante pour aller à l'arbitrage".

L'Association recommande que l'on songe à promulguer une loi distincte sur les syndicats pour en régir le fonctionnement tout comme la législation spécifie les responsabilités et les obligations des sociétés. Cela serait préférable aux tentatives d'insérer les responsabilités syndicales dans les codes du travail et permettrait au gouvernement d'aborder avec plus de largesse d'esprit la question des responsabilités et des obligations des syndicats. Par exemple, une loi sur les syndicats pourrait traiter de la structure et de la constitution des syndicats en indiquant les sujets (mais non les détails) qui doivent en constituer les éléments.

Les activités d'un syndicat devraient être considérées par rapport à des normes établies par statut et une loi distincte sur les syndicats constituerait un bon mécanisme de surveillance et d'appréciation de la façon dont un syndicat gère ses affaires.

2. Etats financiers des syndicats (article 72)

L'Association souscrit à l'objectif de cette proposition; cependant, elle recommande que les membres d'un syndicat reçoivent un état financier annuel sans avoir à le demander tout comme les autres organismes à but non lucratif sont tenus de fournir des états financiers à leurs membres.

3. Bureaux d'embauchage (article 59)

L'interdiction de règlements discriminatoires de la part des bureaux d'embauchage serait renforcée et clarifiée si le statut approprié prévoyait que:

- i) tous ceux qui réclament des prestations d'assurance-chômage, y compris ceux qui sont inscrits à des bureaux d'embauchage syndicaux, sont tenus de s'inscrire aux Centres d'emploi du Canada; et
- ii) toute entente empêchant une personne -- employée ou en chômage -- ou un employeur d'accéder librement aux services des Centres d'emploi du Canada soit nulle et non avenue.

L'Association croit que plusieurs abus des bureaux d'embauchage syndicaux cesseraient si leurs pouvoirs de monopole étaient limités par l'obligation de concurrencer les Centres d'emploi du Canada.

d) AUTRES QUESTIONS

1. Moment approprié pour une grève ou un lock-out (articles 62 et 64)

L'Association endosse les modifications proposées; cependant, elle recommande que le Code spécifie en outre qu'un vote de grève ne puisse être tenu tant que le Ministre n'a pas communiqué le rapport de conciliation. Selon nous, lorsqu'un syndicat s'approche de la table de négociation armé d'un mandat de grève, cela nuit à la négociation de bonne foi. De plus, les

employés peuvent être appelés à se mettre en grève sans avoir eu l'occasion de voter au sujet de l'offre patronale.

2. Commission d'enquête industrielle (article 71)

L'article 71 semble contenir une erreur de rédaction. La modification semble devoir s'appliquer au paragraphe 198(3) et non au paragraphe 198(5).

Cela nous semble une anomalie que le Ministre puisse établir une Commission d'enquête industrielle tout en étant habilité à empêcher cette Commission de recourir aux conseils de personnes spécialisées.

B - MODIFICATIONS À LA PARTIE III (NORMES) DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

1. Congédiements injustes

Le gouvernement fédéral et la plupart des provinces ont des lois qui prévoient une certaine protection de l'employé en cas de congédiement. Cette législation exige que l'employeur donne un avis écrit de cessation d'emploi ou une rémunération équivalente tenant lieu de cet avis. En outre, les employeurs de juridiction fédérale doivent verser aux employés comptant 5 ans de service ou plus une paie de cessation d'emploi. De plus, les normes de cette législation constituant une exigence minimale, un employé qui croit cette norme injuste dans son cas peut tenter une poursuite judiciaire au civil pour dommages-intérêts contre son employeur précédent et la menace même d'une telle poursuite est susceptible de produire les résultats que l'employé désire si sa réclamation est fondée. La plupart des employés congédiés sont également admissibles aux prestations d'assurance-chômage pendant un certain temps. Il existe donc plusieurs remèdes et plusieurs formes de protection du revenu dont peuvent se prévaloir les personnes qui ont été congédiées "pour cause". Toutefois, tout cela est loin de valoir le remède ultime qui consiste à réinstaller l'employé à son ancien poste.

L'Association reconnaît qu'il est juste de prévoir un mécanisme qui permette à un employé qui croit avoir été "injustement congédié" de chercher à se faire réhabiliter dans ses fonctions. Ce n'est pas l'essence

de la proposition qui nous inquiète mais la possibilité que la société assume un rôle et un fardeau qui la dépassent. Etant donné que le service de jugement proposé serait gratuit, rien n'empêcherait de recourir à ce jugement. Nous serions moins préoccupés de l'utilisation abusive de cette procédure si la procédure exposée dans le projet de loi C-8 était modifiée de sorte que:

- a) l'inspecteur, ou peut-être le directeur régional du ministère du Travail, détermine s'il y a affaire prima facie de congédiement injuste et, en l'absence d'une telle affaire, décide que la plainte ne sera pas soumise au Ministre en vue de la nomination éventuelle d'un juge;
- b) lorsque le Ministre soumet une plainte à un juge, on ne fournisse pas à ce dernier le rapport préparé par l'inspecteur ni la déclaration écrite que l'employé ou l'inspecteur a exigé de l'employeur pour exposer les raisons du congédiement. Dans les procédures actuelles d'arbitrage, l'arbitre aborde l'affaire d'un oeil neuf et on ne lui fournit pas les documents internes échangés par l'entreprise et le syndicat avant que le cas n'ait été soumis à l'arbitrage, à l'exception possible d'un accord sur la déclaration des faits. On peut espérer que l'employeur soit plus franc et parle plus librement à l'employé et/ou à l'inspecteur s'il est assuré que les renseignements fournis ne seront pas mis de l'avant en présence d'un juge. Autrement, l'employeur formulera probablement une déclaration aussi générale que possible, ce qui n'aidera pas beaucoup à régler la plainte;
- c) les surveillants et les cadres ne pourraient se prévaloir de la procédure relative aux congédiements injustes. Il est inacceptable qu'un surveillant ou un cadre directeur puisse être réinstallé dans ses fonctions, indépendamment de la raison de son congédiement. Pour fonctionner efficacement, une

entreprise a besoin de la plus grande solidarité possible au sein de ses cadres. S'il se développe une situation où un surveillant se sent incapable pour une raison ou une autre de travailler avec un subordonné, le subordonné sera probablement congédié. Le fait qu'un juge réinstalle ce subordonné à son poste ne résoudrait pas le problème et pourrait avoir des conséquences désastreuses pour l'entreprise, le supérieur ainsi que l'employé réembauché. Telle que rédigée, cette disposition pourrait être utilisée par les hauts directeurs des employeurs les plus importants, ex. la ligne aérienne et le chemin de fer nationaux. Il est certes clair que dans de telles situations cette procédure n'est pas celle qui convient;

- d) dans les cas où l'employeur a institué une procédure impartiale de jugement par une tierce partie, procédure par laquelle il s'est volontairement lié, il serait exempté du Code; et
- e) cette procédure ne deviendrait applicable que lorsqu'un employé aura complété 24 mois consécutifs d'emploi continu plutôt que les 12 mois proposés. En effet, vu qu'il n'est pas toujours évident pendant la première année d'emploi qu'on doive garder un employé, les employeurs pourraient être portés à congédier des employés avant que ces 12 mois ne soient écoulés lorsqu'ils entretiennent des doutes concernant leur aptitude à s'acquitter de leur tâche.

Le Code n'indique pas qui le Ministre peut nommer comme juge. A notre avis, il ne devrait pas nommer des membres ou des spécialistes du Conseil canadien des relations de travail à cette fin. Le CCRT s'occupe principalement de l'établissement des droits de négociation et des allégations de pratiques injustes. Rares sont ses membres, s'il s'en trouve, qui possèdent l'expérience voulue pour agir comme juge. De plus, étendre les activités du Conseil à ces jugements accroîtrait son volume de travail au point où

on ne pourrait espérer qu'il puisse s'acquitter avec diligence de ses fonctions existantes.

Il ne conviendrait pas non plus de conférer les pouvoirs de juge aux médiateurs ou conciliateurs. Le Ministre devrait nommer des juges qui ne dépendent pas du gouvernement et dont l'expérience et le sens des responsabilités ont été prouvés.

2. Autres révisions proposées aux normes en matière de travail

Selon l'Association, il ne convient pas que le gouvernement introduise de nouvelles normes à cet égard ou étende celles qui existent déjà. Le gouvernement a insisté pour que les employeurs accroissent leur productivité et leur pouvoir concurrentiel. Certaines des nouvelles normes proposées constitueraient une augmentation directe du coût de la main-d'oeuvre; par exemple, un nombre plus élevé de jours fériés payés, de plus longues vacances annuelles et de plus longs congés de décès. D'autres normes toucheraient indirectement ces coûts en amoindrissant la souplesse de fonctionnement de l'entreprise; par exemple, en modifiant les dispositions relatives aux heures normales de travail, en accordant des congés de maladie et en interdisant le congédiement d'une employée pour cause de grossesse même si elle compte moins de 12 mois de service.

Que ces coûts soient directs ou indirects, il en résultera une productivité moindre et une efficacité réduite. Ce sont probablement les petites entreprises qui en souffriront le plus et ce sont justement elles qui éprouvent déjà le plus de difficulté à rester viables dans l'économie actuelle. Il se peut aussi que certaines des propositions aient un impact sur les entreprises qui versent les salaires les plus élevés. Dans la mesure où ces résultats se produiront, les propositions en question s'éloignent du concept de minimums véritables.

Par le projet de loi C-8, le gouvernement a proposé plusieurs nouvelles normes malgré qu'il ne soit pas du tout à conseiller de le faire à l'heure actuelle. Certaines d'entre elles devraient être modifiées ou

supprimées avant que ce projet ne devienne loi. Toutefois, dans les cas où elles resteront inchangées, l'Association recommande qu'elles ne s'appliquent pas lorsqu'une convention collective est en vigueur. Actuellement, la seule exemption a trait aux conventions collectives qui fournissent au moins huit jours fériés payés par année, indépendamment de la durée des congés annuels payés (article 50 du Code). Cela est loin d'être satisfaisant car on ne tient pas compte d'un compromis possible visant les jours fériés payés et d'autres avantages sociaux tels que les vacances, compromis au sujet duquel les parties elles-mêmes se sont entendues par la négociation collective.

En concluant une convention collective, un employeur est en mesure d'estimer avec justesse le coût de sa main-d'oeuvre pendant la durée de cette convention. Lorsque les nouvelles normes seront imposées, il y aura escalade de ses coûts. Il peut aussi en résulter de la confusion dans l'esprit tant des employés que des employeurs car les nouvelles normes seront peut-être incompatibles avec les dispositions de la convention collective. Ces nouvelles normes peuvent aussi limiter la souplesse dont on a doté la convention en vue de traiter de cas spécifiques. Les incertitudes créées par les nouvelles normes chargent la négociation collective d'un inutile fardeau en perturbant des ententes acceptables au sujet desquelles les parties se sont entendues.

Dans plusieurs de ses déclarations et de ses discours, le ministre du Travail a admis que la négociation collective constitue le meilleur moyen de déterminer les salaires, les avantages sociaux et les autres conditions de travail. Si on permettait aux dispositions des conventions collectives de prévaloir sur les minimums statutaires, le processus de négociation de compromis et d'accommodements s'en trouverait facilité. Cela prouverait aussi que le gouvernement croit vraiment au processus de la négociation collective plutôt que de se contenter d'en louer le concept. Lorsque les normes étaient relativement rares et simples, il n'existait pas de problème particulier. Cependant, le moment est venu de faire face à la question suivante: la convention collective prévaudra-t-elle ou le gouvernement légiférera-t-il des conditions de travail en plus de celles au sujet desquelles les parties se sont entendues?

L'exemption de la législation en matière de normes serait particulièrement importante pour l'employeur dont l'effectif est sur le point de se syndiquer. Une des principales raisons de l'opposition de l'employeur à la négociation collective aurait été supprimée et on aurait posé un geste significatif vers un changement d'attitude positif.

a) Congés de maladie (article 22)

Tout en souscrivant au désir du gouvernement de protéger l'emploi des personnes qui s'absentent de leur travail par maladie ou à cause de blessures, l'Association croit que le gouvernement semble n'avoir pas tenu compte des effets pratiques qu'aura, sur l'exploitation des entreprises, l'interdiction de congédier les employés, sauf en certains cas. Deux situations nous viennent à l'esprit:

- i) un employé peut reprendre son travail après une absence de plusieurs semaines (douze au maximum) pour s'absenter de nouveau après une courte période à cause d'une incapacité nouvelle ou analogue à la première. Ceci pourrait être répété indéfiniment;
- ii) un employé peut s'absenter à plusieurs reprises pendant de courtes périodes et l'effet cumulatif de ses absences perturberait gravement le fonctionnement de l'entreprise.

Outre les effets perturbateurs que l'employeur en ressentirait, ce dernier continuera à encourir divers coûts au chapitre des avantages sociaux concernant les employés frappés d'incapacité en plus d'avoir à embaucher des employés supplémentaires pour effectuer le travail.

Nombreuses ont été les décisions arbitrales qui ont appuyé le droit d'un employeur de congédier un employé lorsqu'il y avait nul ou peu d'espoir que celui-ci soit en mesure de s'acquitter de son obligation implicite en matière de relations entre employeur et employés. Ces congédiements ne sont pas considérés comme étant d'ordre disciplinaire.

La plupart des employeurs ne prennent pas à la légère le congédiement d'un employé à cause d'absences dues à la maladie ou à des blessures. Effectivement, plusieurs employeurs ont des régimes visant à verser un revenu généreux à de telles personnes pendant de longues périodes. Cependant, l'employeur peut éventuellement n'avoir d'autre choix que de congédier l'employé lorsque ces absences persistantes dérangent trop son exploitation.

L'Association recommande que l'article visant les congés de maladie soit abrogé du Code à moins qu'il ne soit rédigé à nouveau de façon à permettre à l'employeur de congédier un employé dont les absences perturbent trop le fonctionnement de son entreprise.

b) Congés de décès (article 21)

Le Code ne stipule pas que pour être admissible aux congés de décès l'employé doive assister aux funérailles ou avoir besoin de temps pour s'occuper des dispositions funéraires. Dans les ententes collectives, les dispositions visant les congés de décès contiennent ordinairement ces exigences.

L'autre difficulté, c'est que le congé doit être accordé pour les trois jours qui suivent immédiatement le décès mais seulement s'il s'agit de jours ouvrables ordinaires. Dans certains cas où les membres de la famille habitent en dehors du Canada, l'employé ne serait pas avisé immédiatement du décès. Dans d'autres cas, l'employé peut aviser son employeur qu'un décès est survenu mais l'employeur n'a aucun moyen de vérifier ce fait.

L'Association recommande que cette disposition soit modifiée pour prévoir que l'on accordera à l'employé le congé de décès s'il a besoin de ce temps pour prendre des dispositions funéraires ou assister aux funérailles à condition qu'il puisse prouver que le décès est survenu et à quelle date.

C - MODIFICATIONS À LA PARTIE IV (SÉCURITÉ) DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL1. Refus de travailler (article 29)

Le nouvel article 82.1 du Code permettrait à un employé de refuser d'exécuter son travail s'il a des motifs raisonnables de croire que cette exécution comporte un "danger imminent". Selon l'Association, l'expression "danger imminent" devrait être reliée à la conviction qu'il existe infraction au Code ou aux règlements. Cela introduirait un élément très nécessaire d'objectivité dans la détermination du fondement des raisons pour refuser d'exécuter un travail. Une mesure législative récemment introduite en Ontario (la loi 70, The Occupational Health and Safety Act, 1977) prévoit ce double test et l'Association recommande que le Code soit modifié pour en faire autant.

Le refus de travailler peut fort bien comporter une divergence de vues entre l'employé et l'employeur concernant ce qu'est l'existence d'un danger véritable. L'étendue de ce conflit pourrait être réduite si, en premier lieu, l'employé était tenu d'avertir son surveillant de la situation et de rester dans un endroit sûr près de son poste de travail tant que ce surveillant n'a pas analysé la question et pris une décision. Ce n'est qu'une fois ces gestes posés et après que l'employé a contesté les observations de son surveillant qu'il devrait avoir la permission d'invoquer les procédures de refus de travailler qu'expose le Code. Nous recommandons donc que le Code soit modifié afin d'exprimer clairement que la première responsabilité de l'employé consiste à faire rapport du danger appréhendé à son surveillant, à demeurer dans un endroit sûr près de son poste de travail et à attendre la décision de son chef avant de prendre d'autres mesures.

Lorsqu'on recourt à la procédure de refus de travailler, on ne devrait pas mettre en doute le droit de l'employeur à :

- a) demander à un autre employé d'exécuter le travail refusé lorsque l'employeur croit que ce travail n'enfreint pas la loi et ne constitue pas un danger imminent;

- b) assigner à l'employé qui a refusé le travail en question d'autres tâches et, s'il n'existe pas d'autres tâches, à suspendre l'employé qui a refusé de travailler ainsi que les autres travailleurs touchés par ce refus tant que la question n'aura pas été réglée. Ces périodes de suspension ne devraient pas être rémunérées à moins d'une entente à l'effet du contraire entre l'employeur et les employés. Une suspension basée sur le manque de travail ne devrait pas être considérée comme disciplinaire. En outre, il peut exister des cas où l'employeur admet qu'il y a danger mais n'a nulle autre tâche à offrir tant que la question n'a pas été réglée. Dans ces situations également, l'employeur devrait pouvoir suspendre les employés concernés sans rémunération pourvu naturellement qu'il respecte toute entente existante applicable à de tels cas.

Vu que les modifications ne traitent pas de ces questions, nous présumons qu'elles n'entrent pas en conflit avec le droit de l'employeur de prendre les mesures précitées.

Le paragraphe 12 de l'article 82.1 indique aux employés que les fonctions et les conditions normales de leurs tâches ne constituent pas un "danger imminent". Nous supposons que ce paragraphe a été ajouté afin que les employés ne soient pas tentés d'abuser de la procédure de refus de travailler. La responsabilité des employés pourrait être précisée davantage si on ajoutait un paragraphe prévoyant qu'un employé qui, "sans motif raisonnable", refuse de travailler peut être assujéti à la discipline prévue par les conditions de travail qui s'appliquent à lui. La loi 70 de l'Ontario contient une telle disposition.

2. Rôle du Conseil canadien des relations de travail (articles 29, 33 et 34)

Les modifications proposent d'étendre les pouvoirs du CCRT à trois domaines ayant trait à la sécurité:

- a) entendre un appel de la part d'une personne qui n'est pas d'accord avec la décision d'un officier de sécurité du ministère du Travail à l'effet qu'il n'existe pas de danger imminent;
- b) s'occuper d'un appel de la part d'un employeur à l'effet qu'un officier de sécurité a commis une erreur en décidant qu'il existe un danger imminent; et
- c) s'occuper de la plainte d'un employé qui a été puni pour avoir refusé de travailler en invoquant l'article 82.1 du Code.

Pour les raisons exposées précédemment dans ce document au sujet de la proposition visant le congédiement injuste, l'Association est d'avis qu'il ne convient pas d'étendre la compétence du CCRT à de nouveaux domaines tels que l'arbitrage et la sécurité. Le Conseil devrait avoir assez à faire en s'acquittant de ses obligations actuelles en vertu de la partie V du Code. En outre, étant structuré pour exécuter des fonctions spécifiques, il manque très probablement du savoir-faire voulu en matière de sécurité et de l'arbitrage.

Concernant les points (a) et (b) ci-dessous, l'Association préférerait que les appels demeurent la responsabilité d'un magistrat comme c'est actuellement le cas. Si cela est impossible, une nouvelle procédure et un nouvel organisme d'appel indépendant du CCRT devraient être établis.

Concernant le point (c) ci-dessus, le nouvel article 96.1(4) interdit que l'on recoure à la procédure d'arbitrage en vertu d'une convention collective pour traiter de la plainte d'un employé au sujet de la discipline. L'arbitrage est le moyen prescrit par le Code pour régler de façon définitive les différends qui surgissent entre un employé syndiqué et son employeur. Il ne convient donc pas que le gouvernement s'écarte du processus d'arbitrage

en légiférant des cas spécifiques où ce processus sera limité. L'Association recommande que l'on modifie l'article 96.1(4) afin d'exiger que les syndiqués recourent à la procédure d'arbitrage et les non syndiqués, à un magistrat; ou encore, -- si cela n'est pas jugé possible -- à un nouvel organisme d'appel indépendant du CCRT.

3. Comités d'hygiène et de sécurité (article 30)

L'engagement d'un employé dans les questions d'hygiène et de sécurité donnera les résultats les plus positifs si les dispositions à cet égard sont élaborées grâce à l'entente mutuelle de l'employeur et de son effectif. Il arrive souvent que les employeurs et les employés ont des programmes positifs en matière d'hygiène et de sécurité. Dans certains cas, des comités conjoints d'hygiène et de sécurité ont été créés.

Dans les entreprises où les dispositions sont déjà prises en vue de l'établissement de comités d'hygiène et de sécurité, il serait négatif de légiférer pour changer ces ententes mutuellement acceptables en ententes obligatoires. Il ne conviendrait pas non plus que la législation oblige chaque employeur à créer un comité conjoint indépendamment de son expérience passée en matière d'hygiène et de sécurité. Nous sommes donc encouragés par le fait que les modifications au Code confèrent au Ministre le pouvoir discrétionnaire d'exiger la création de comités d'hygiène et de sécurité plutôt que de les imposer unilatéralement à tous les employeurs assujettis au Code.

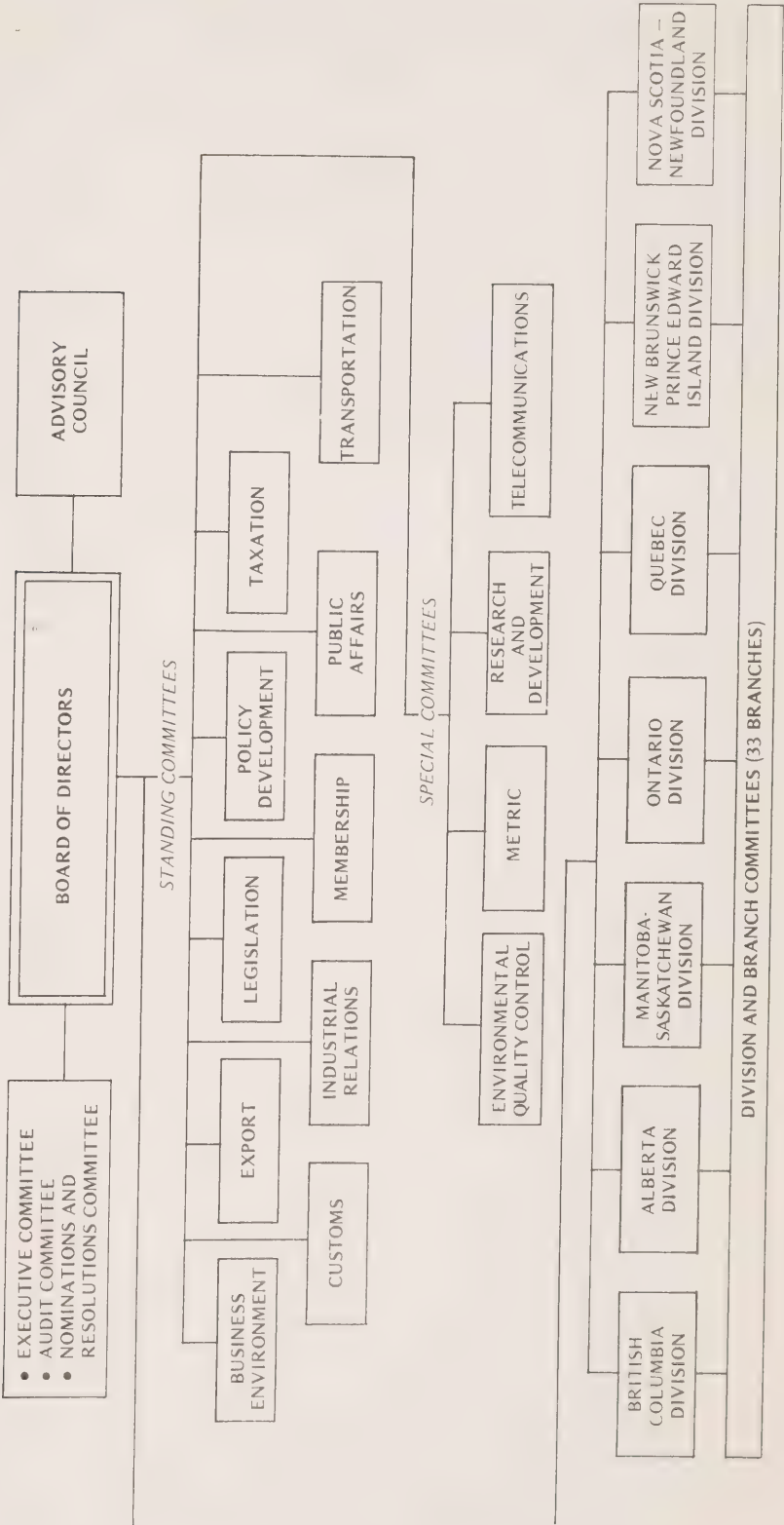
L'Association est confiante que le Ministre se servira de son pouvoir discrétionnaire avec circonspection; toutefois, pour plus de certitude, elle recommande que l'on clarifie quelque peu le Code concernant les éléments dont le Ministre devra tenir compte en déterminant s'il y a lieu ou pas de créer un comité. Nous attirons l'attention de votre Comité à l'article 7(2) de la loi 70 de l'Ontario qui déclare:

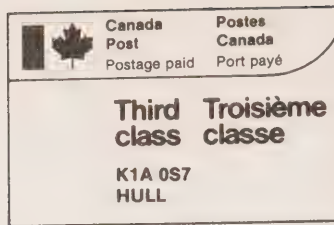
"In exercising the power (i.e. - to require a committee to be established) conferred by subsection 1, the Minister shall consider:

- a) the nature of the work being done;
- b) the number of workers engaged in the work;
- c) the request of a constructor, an employer, a group of the workers or the trade union or trade unions representing the workers in a work place;
- d) the frequency of illness or injury in the work place or in the industry of which the constructor or employer is a part;
- e) the existence of health and safety programs and procedures in the work place and the effectiveness thereof; and
- f) such other matters as the Minister considers advisable."

L'Association se demande s'il existe une preuve empirique quelconque du fait que des comités de sécurité obligatoires aient amélioré la situation des points de vue temps perdu, ou relations patronales-ouvrières dans les sociétés et les juridictions concernées. A notre connaissance, nulle recherche n'a été effectuée pour démontrer le mérite ou l'inutilité des comités de sécurité obligatoires. Conséquemment, nous aurions préféré que le gouvernement ait étudié le fonctionnement de tels comités en Colombie Britannique et en Saskatchewan (où ils sont obligatoires depuis plusieurs années) avant d'introduire une mesure législative à ce sujet. Nous recommandons que le Ministre fasse examiner cette question avant d'utiliser trop souvent son pouvoir discrétionnaire. L'étude en question devrait comprendre une comparaison de la fréquence et de la gravité des accidents qui ont causé des pertes de temps avant et après l'instauration de ces comités obligatoires.

THE ORGANIZATION





If undelivered, return COVER ONLY
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEUL
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Can
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES-TÉMOINS

From the Canadian Manufacturers' Association:

Mr. Lloyd Hemsworth, Vice-President, Personnel and Industrial Relations, The de Havilland Aircraft of Canada;

Mr. Peter S. Doyle, Manager, Industrial Relations and Social Affairs Department, CMA.

From the Canadian Chamber of Commerce:

Mr. André Fortier, Director, Corporate Relations, Noranda Mines Ltd. and Chairman, Chamber's Employer-Employee Relations Committee;

Mr. R. J. Gallivan, Manager, Personnel Services Group, Canadian Industries Limited.

De l'Association des manufacturiers canadiens:

M. Lloyd Hemsworth, vice-président, Service du Personnel et des relations industrielles The de Havilland Aircraft of Canada;

M. Peter S. Doyle, président, Département des relations industrielles et des affaires sociales, AMC.

De la Chambre de Commerce du Canada:

M. André Fortier, directeur, Relations sociales, Noranda Mines Ltd. et président, Comité des relations de travail de la Chambre;

M. R. J. Gallivan, directeur du groupe des services du personnel, Canadian Industries Limited.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Thursday, February 23, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 4

Le jeudi 23 février 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

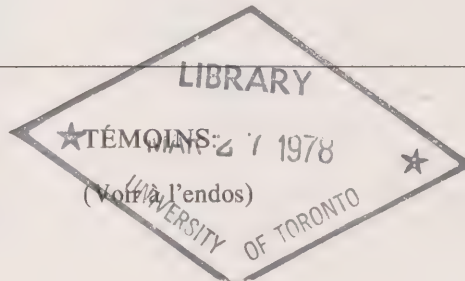
Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

CONCERNANT:

Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See back cover)



Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

| | |
|------------------------------|---|
| Blackburn | Duquet |
| Caccia | Fraser |
| Dionne (<i>Kamouraska</i>) | Hamilton (<i>Qu'Appelle-Moose Mountain</i>) |
| Duclos | Hargrave |
| Dupont | |

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

| | |
|------------------------------------|----------------------------|
| McRae | Parent |
| Munro (<i>Esquimalt-Saanich</i>) | Ritchie |
| Neil | Rompkey |
| Olivier | Smith (<i>Churchill</i>) |
| | Stollery—(20) |

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Wednesday, February 22, 1978:

Mr. Hamilton (*Swift Current-Maple Creek*) replaced Mr. Dinsdale;

Mr. McCain replaced Mr. Oberle.

On Thursday, February 23, 1978:

Mr. Blackburn replaced Mr. Rodriguez;

Mr. Ritchie replaced Mr. Alexander;

Mr. Neil replaced Mr. Scott;

Mr. Smith (*Churchill*) replaced Mr. Skoreyko;

Mr. Munro (*Esquimalt-Saanich*) replaced Mr. McCain;

Mr. Hamilton (*Qu'Appelle-Moose Mountain*) replaced Mr. Hamilton (*Swift Current-Maple Creek*).

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mercredi 22 février 1978:

M. Hamilton (*Swift Current-Maple Creek*) remplace M. Dinsdale;

M. McCain remplace M. Oberle.

Le jeudi 23 février 1978:

M. Blackburn remplace M. Rodriguez;

M. Ritchie remplace M. Alexander;

M. Neil remplace M. Scott;

M. Smith (*Churchill*) remplace M. Skoreyko;

M. Munro (*Esquimalt-Saanich*) remplace M. McCain;

M. Hamilton (*Qu'Appelle-Moose Mountain*) remplace M. Hamilton (*Swift Current-Maple Creek*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, FEBRUARY 23, 1978

(5)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 8:14 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Duclos, Dupont, Fraser, Guay (*Lévis*), Hamilton (*Qu'Appelle-Moose Mountain*), Hargrave, McRae, Munro (*Esquimalt-Saanich*), Neil, Olivier, Ritchie, Rompkey and Smith (*Churchill*).

Witnesses: From the Canadian Grain Handling Industry: Messrs. A. M. Runciman, President, United Grain Growers Limited; Valmont Blanchette, Vice-President and General Manager; George Parsons, President, Goderich Elevator and Transit Company and A. Edward Aust, Legal Counsel.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1*)

On Clause 1

The Chairman presented the Second Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure which is as follows:

Your Subcommittee met on Tuesday, February 21, 1978 and agreed to make the following recommendation:

—That the Committee continue its study of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, with the following additional schedule of meetings:

TUESDAY, March 7, 1978—11:00 a.m.—*Witness:* Canadian Bankers' Association.

WEDNESDAY, March 8, 1978—3:30 p.m.—*Witnesses:*—Bell Canada—Christian Labour Association of Canada.

THURSDAY, March 9, 1978—8:00 p.m.—*Witness:* Canadian Labour Congress.

TUESDAY, March 14, 1978—3:30 p.m.—*Witness:* "Confédération des syndicats nationaux".

THURSDAY, March 16, 1978—9:30 a.m.—*Witness:* Canadian Trucking Association.

TUESDAY, March 21, 1978—11:00 a.m.—(open).

Messrs. Runciman, Blanchette, Parsons and Aust made statements and answered questions.

At 9:12 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 23 FÉVRIER 1978

(5)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 20 h 14 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Duclos, Dupont, Fraser, Guay (*Lévis*), Hamilton (*Qu'Appelle-Moose Mountain*), Hargrave, McRae, Munro (*Esquimalt-Saanich*), Neil, Olivier, Ritchie, Rompkey et Smith (*Churchill*).

Témoins: De la Canadian Grain Handling Industry: MM. A. M. Runciman, Président, United Grain Growers Limited; Valmont Blanchette, vice-président et directeur général; George Parsons, Président, Goderich Elevator and Transit Company et A. Edward Aust, conseiller juridique.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1*).

Article 1

Le président présente le deuxième rapport du sous-comité du programme et de la procédure dont le texte suit:

Votre sous-comité s'est réuni le mardi 21 février 1978 et a convenu de faire la recommandation suivante:

—Que le Comité poursuive l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail conformément au calendrier additionnel suivant:

LE MARDI 7 mars 1978 à 11 heures—*témoins:* l'Association des banquiers canadiens.

LE MERCREDI 8 mars 1978 à 15 h 30—*témoin:* Bell Canada—Association chrétienne du travail du Canada.

LE JEUDI 9 mars 1978 à 20 heures—*témoin:* Congrès du travail du Canada.

LE MARDI 14 mars 1978 à 15 h 30—*témoin:* Confédération des syndicats nationaux.

LE JEUDI 16 mars 1978 à 9 h 30—*témoin:* L'Association canadienne du camionnage.

LE MARDI 21 mars 1978 à 11 heures—(libre).

MM. Runciman, Blanchette, Parsons et Aust font des déclarations et répondent aux questions.

A 21 h 12, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 23 février 1978

• 2014

[Text]

Le président: Mesdames et messieurs, le Comité poursuit l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, renvoyé au Comité le mercredi 14 décembre 1977.

J'ai l'honneur de vous présenter le deuxième rapport du Sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure qui s'est réuni le 21 février et a décidé de faire la recommandation suivante au Comité:

Que le Comité poursuive donc l'étude du Bill C-8.

Et voici la liste sur laquelle on s'est entendu pour les témoignages à venir:

Le 7 mars à 11 h 00 ce sera [Canadian Bankers' Association]

Mercredi le 8 mars ce sera Bell Canada et [Christian Labour Association of Canada];

Jeudi le 9 mars à 20h 00 Congrès du Travail du Canada;

Mardi le 14 mars à 15 h 30 Confédération des syndicats nationaux;

Jeudi le 16 mars à 9 h 30 l'Association canadienne du camionnage.

Et nous avons décidé de garder une journée ouverte qui serait le mardi 21 mars au cas où des témoignages se poursuivent plus longuement.

• 2015

Donc, ce soir, nous avons comme témoins devant nous la [Canadian Grain Handling Industry], la [Western Grain Elevator Association] la [Eastern Elevator Association of Canada], la [Saint-Lawrence and Atlantic Elevator Association].

Et je demanderais à M. Runciman, président du (United Grain Growers Limited) de bien vouloir nous présenter les témoins qui l'accompagnent. Je sais qu'il nous a remis à tous les membres du Comité un mémoire. Il me fait savoir qu'il ne va pas lire le mémoire mais tout simplement faire une déclaration, donc un résumé des observations qui y sont contenues.

A vous, monsieur Runciman.

Mr. A. M. Runciman (President, United Grain Growers Limited): Thank you, Mr. Chairman.

To introduce my associates, I have at my immediate right Mr. Valmont Blanchette, Vice-President and General Manager for Bunge of Canada, Quebec City; on his right Mr. George Parsons, President, Goderich Elevator and Transit Company Limited, Goderich, Ontario; and to his right is Mr. A. Edward Aust, Lawyer, Montreal, Counsel for the Canadian Grain Handling Industry. Mr. Blanchette is also associated with the Saint-Lawrence and Atlantic Elevator Association, Mr. Parsons with the Eastern Elevator Association of Canada and I relate to the Western Grain Elevator Association.

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, February 23, 1978

[Translation]

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will resume consideration of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, as referred to this Committee on December 14, 1977.

I have the great honour to submit to you the second report of the subcommittee of Agenda and Procedure which met on February 21 and which has decided to make the following recommendation to the Committee.

That the Committee carry on the study of Bill C-8.

Here is the list that was agreed upon for the coming witnesses:

The Canadian Bankers' Association will appear on March 7 at 11 a.m.

Wednesday, March 8, we will hear Bell Canada and the Christian Labour Association of Canada;

Thursday, March 9, at 8 p.m., Canadian Labour Congress;

Tuesday, March 14, at 3:30 p.m., Confederation of National Trade Union;

Thursday, March 16, at 9:30, the Canadian Trucking Association.

And we have decided to leave one day open, that is Tuesday, March 21, to allow for longer hearings.

Tonight, our witnesses are the Canadian Grain Handling Industry, the Western Grain Elevator Association, the Eastern Elevator Association of Canadian and the St. Lawrence and Atlantic Elevator Association.

I shall now ask Mr. Runciman, Chairman of the United Grain Growers Limited to introduce the witnesses who have come with him. I know that he has given copy of his brief to all members of this Committee. He just told me that he will not read it and that he will only make a statement which will sum up the observations that can be found in the brief.

Mr. Runciman, you have the floor.

M. A. M. Runciman (président, United Grain Growers Limited): Merci, monsieur le président.

Voici mes collaborateurs: immédiatement à ma droite M. Valmont Blanchette, vice-président et directeur général de Bunge du Canada Limitée qui se trouve à Québec; à sa droite, M. George Parsons, président de Goderich Elevator and Transit Company Limited, de Goderich, en Ontario; à sa droite M. A. Edward Aust, avocat de Montréal et conseiller juridique auprès de l'Industrie canadienne de manutention des céréales. En outre, M. Blanchette et M. Parsons travaillent respectivement pour Saint-Lawrence and Atlantic Elevator Association et Eastern Elevator Association of Canada, et moi je fais partie de la Western Grain Elevator Association.

[Texte]

Mr. Chairman, as representatives of the Canadian Grain Handling Industry, my associates and I greatly appreciate this opportunity to appear before your Committee to comment on Bill C-8. We wish to make particular reference to several of its clauses which in our opinion could have a drastic effect on our industry.

Joining me in our presentation will be the three gentlemen to my right. In preparation for our appearance a submission was compiled as an outline of our views on the clauses causing us most concern. I understand that copies of this document have already been distributed to members of the Committee. It is not our intention to read this material in its entirety so subject to your approval, Mr. Chairman, following the introductory section, we will only comment on the main points of each indexed subject and leave our notes with you as a fuller indication of our thinking.

I turn now to the introduction on page 3 of our paper, where we wish to comment in a general way at the outset.

Gentlemen, given the far-reaching implications and possible repercussions, it would be impossible for our industry to comment on all aspects of Bill C-8. As such, we shall concentrate on those areas which we feel are of major concern. However, this approach should in no way imply that the Canadian Grain Handling Industry, hereinafter referred to as the "Industry", is suggesting that the other proposed amendments do not warrant further analysis.

What is most striking about Bill C-8 is the direction that government continues to follow in labour relations. This dangerous direction is one of intervention into the relationship between employer and employees.

This policy is diametrically opposed to what we feel the government must do if it is to improve labour relations in Canada, for it must have the courage to make new starts even if that means *[reculer pour mieux sauter]*. However, rather than providing new incentives for improvement of employer and employee relations the government is proposing more control in the field of labour relations.

It is regrettable that in the past less attention has been given by legislators to the positive requirements for a successful relationship between employers and employees than to the problems created by it. Unfortunately, Bill C-8 concentrates on the possible and hypothetical conflicts that exceptionally might arise. While there has been a tendency by legislators and civil servants, who draft legislation, to use reported cases as the basis of their action, what they often fail to realize is that reported cases are the exceptions to the normal working relationship between employers and employees.

We believe much of the proposed legislation has been based on the exception. It is revealing that in private few legislators will acknowledge that more legislation is desirable. Most affirm that they can no longer choose but are rather compelled

[Traduction]

Monsieur le président, en tant que représentant du secteur de la manutention des grains, mes collaborateurs et moi-même, nous vous remercions vivement de nous avoir permis de venir vous exposer notre point de vue sur le Bill C-8. Nous voudrions surtout parler de certains articles qui, selon nous, toucheront radicalement notre secteur.

Les trois messieurs qui sont à ma droite participeront également à cet exposé. En vue de cette comparution, nous avons préparé un résumé de ce que nous pensons des articles qui nous préoccupent le plus. Je crois qu'on vous a déjà remis des exemplaires de ces documents que nous n'avons donc pas l'intention de lire intégralement et par conséquent, monsieur le président, si vous êtes d'accord, nous lirons le paragraphe d'introduction et nous nous contenterons ensuite de commenter chaque rubrique dans les grandes lignes; nous vous laisserons nos notes qui vous renseigneront plus amplement sur notre façon de penser.

Je passe donc maintenant à l'introduction qui se trouve à la page 3 de notre document et qui vous donnera d'emblée un aperçu général.

Messieurs, il serait impossible pour notre industrie de commenter tous les aspects du Bill C-8, étant donné la très grande portée de ses implications et toutes ses répercussions possibles. C'est pourquoi nous nous pencherons plus particulièrement sur les domaines qui nous paraissent être les plus importants. Toutefois, cette approche ne doit pas sous-entendre que l'industrie canadienne de manutention des céréales (ci-après appelée l'industrie) considère que les autres amendements qui sont proposés ne justifient pas une étude plus poussée.

Ce qui est le plus frappant dans le projet de loi C-8, c'est l'orientation que le gouvernement continue à emprunter relativement aux relations de travail. Cette orientation est dangereuse car elle se traduit par une ingérence dans les rapports entre employeurs et employés.

Cette politique est diamétralement opposée à ce que, selon nous, le gouvernement devrait faire pour améliorer les relations de travail au Canada. Car il doit avoir le courage de tout recommencer, même si cela veut dire «reculer pour mieux sauter». Mais au lieu d'encourager une amélioration des relations entre patrons et employés, le gouvernement propose d'accroître son contrôle dans le domaine des relations de travail.

Il est regrettable que dans le passé les législateurs aient accordé moins d'attention aux exigences nécessaires à l'instauration de rapports harmonieux entre patrons et employés qu'aux problèmes découlant de ces rapports. Malheureusement, le projet de Loi C-8 se concentre sur les conflits possibles et hypothétiques qui pourraient exceptionnellement se produire. Les législateurs et les fonctionnaires qui rédigent les projets de loi ont tendance, à monter en épingle les cas exceptionnels pour appuyer leurs thèses, en oubliant souvent qu'il s'agit de cas d'exception par rapport aux relations de travail habituelles entre employeurs et employés.

Nous croyons qu'une grande partie de la législation proposée est basée sur des exceptions. Il est fort révélateur de constater que peu de législateurs avouent personnellement qu'il est souhaitable d'accroître le nombre de lois. La plupart iront

[Text]

by circumstances beyond their control to adopt legislation that regulates rather than encourages the free market system.

With respect to the proposed amendments to the Labour Code, we have been unable to find any studies or reports supporting the theory that circumstances exist to warrant further intervention by government into the areas covered by the proposed amendments. The fundamental principle that in ordering our affairs we should make as much use as possible of the spontaneous forces of society and resort as little as possible to coercion would appear to have been neglected. We believe the Canada Labour Code has had a relatively short history and both parties have had little enough time to experience the consequences of exercising many of the rights presently granted by the Code.

While to the layman, minimum standard legislation which grants all employees the same rights may appear "only human," serious thought must be given to the restrictions such government action places on the use of discretion by an employer whose employees are non-unionized. It is often through the wise use of this discretion by an employer that the most harmonious working relationships are developed.

Only last week at the First Ministers conference, our Prime Minister spoke of the necessity to investigate the effect of the growth of bureaucracy on business. Without having demonstrated its ability effectively to carry out the aims of present legislation, the government is proposing even more involvement in industrial relations by government bodies.

In virtue of the comments that follow, we recommend that the provisions herewith referred to in Bill C-8 be withdrawn or modified.

I wish to comment now, Mr. Chairman, on Clause 6 of the amendments, because the averaging of the hours of work provisions reflects a lack of understanding of our industry. If implemented, these provisions would create serious problems for the industry.

The movement of grain is a seasonal operation whether from farm to primary elevator or from terminal elevators to ocean vessels.

By definition, just as Parliament requires the irregular distribution of hours of work, so too do the seasonal operations of the grain industry. Hence, with respect to our industry, rather than reflect the rule the new amendments are based on the exception. Furthermore, the mechanism by which an employer may be exempted from such provisions could create serious labour relations problems.

[Translation]

même affirmer qu'ils n'ont plus le choix, qu'ils sont comme contraints, par des circonstances en dehors de leur contrôle, de passer des lois qui réglementent au lieu d'encourager le système de la libre concurrence.

Pour ce qui est des amendements proposés au Code du Travail, nous avons été dans l'incapacité de trouver quelque étude ou rapport étayant la théorie voulant qu'il y ait présentement des circonstances qui justifient une intervention plus poussée de la part du gouvernement dans les domaines visés par les amendements proposés. Le principe fondamental voulant que dans l'administration de nos affaires nous devrions utiliser autant que possible les forces spontanées inhérentes à toute société et recourir le moins possible à la coercion semblerait avoir été négligé. Nous croyons que le Code canadien du Travail est trop récent pour que toutes les parties en cause aient eu temps de voir les conséquences de l'exercice de plusieurs des droits présentement accordés par le Code.

Alors que pour le profane, des lois établissant des normes minima qui accorderaient à tous les employés les mêmes droits ne sont finalement «qu'humaines», nous devons penser sérieusement aux restrictions que de telles actions gouvernementales apportent aux pouvoirs discrétionnaires d'un employeur dont les employés ne sont pas syndiqués. C'est souvent grâce à l'utilisation judicieuse de ces pouvoirs discrétionnaires par l'employeur que les relations de travail les plus harmonieuses se bâtissent.

Encore la semaine dernière, à la conférence des Premiers Ministres, le Premier Ministre parlait de la nécessité d'examiner les effets de la croissance de la bureaucratie sur le monde des affaires. Sans avoir réussi à démontrer sa capacité à atteindre efficacement les buts visés par la législation actuelle, le gouvernement propose quand même une plus grande implication du gouvernement ou de ses agents au niveau des relations de travail.

En vertu des propositions qui suivent, nous recommandons que les dispositions du Projet de Loi C-8, que nous développerons, soient retirées ou modifiées.

Monsieur le Président, je parlerai maintenant du paragraphe 6 des amendements car les dispositions relatives à la durée moyenne du travail démontrent clairement un manque de compréhension de notre industrie. Si elles entraient en vigueur, ces dispositions entraîneraient de graves problèmes pour notre industrie.

La manutention des céréales est une opération saisonnière, qu'il s'agisse du transport entre la ferme et le silo le plus proche ou du transport entre les silos qui se trouvent aux terminus et les navires.

Comme le Parlement requiert une distribution irrégulière des heures de travail, l'Industrie des céréales par définition fait de même dans ses opérations saisonnières. Désormais, en ce qui a trait à notre Industrie, les nouveaux amendements sont basés sur l'exception plutôt que sur la règle. De plus, le mécanisme qui permet à un employeur d'être exempté de l'application de ces dispositions peut provoquer de sérieux problèmes de relations de travail.

[Texte]

In the case of unionized employees, in order to be able legally to have employees work in excess of the hours specified by the new amendments, management would first have to seek the approval of their trade union to make the joint application required under proposed Section 29.1(6).

Such a requirement could become a powerful tool for a trade union in the negotiation process for, clearly, the grain handling industry has very little choice in whether or not to work overtime during its peak season.

For anyone following the notes I will skip down to the third paragraph on that page.

With respect to the managers of primary elevators or country elevators, of which there are more than 3,700 spread across British Columbia, Saskatchewan, Alberta, Manitoba and Ontario, it is important that the members of the Standing Committee be made aware of the circumstances in those provinces today.

From July 1965, when Part III of the Canada Labour Code came into effect, until June 30, 1977, when an order in council under Part 32.1(1) under the Canada Labour Code officially exempted them from the hours of work provisions, the managers of the primary or country elevators had in practice been exempted from the above-mentioned provisions. The Privy Council Order expires August 1, 1978. From that date, the current position of Labour Canada is that such primary or country elevator managers will be subject to the hours of work provisions. While employers continue to contend that those elevator managers exercise managerial responsibility consistent with the definition of manager under Section 27(3)(a) of the Part III of the Code and should thus be exempted from the hours of work provisions, it is extremely important that the members of this committee be made aware of the serious repercussions should the above mentioned managers not be exempted from the proposed amendments. The country elevator system services some 160,000 producers. The added costs due to not exempting the primary or country managers could directly affect these producers.

• 2025

The country elevator managers and farmers live and work together in phase with the seasons. In spring and fall their workloads peak and at other seasons the workload is light, but the operator must serve his customer when service is required or the system fails.

These services include such things as moisture tests of grain at harvest time, the distribution of farm supplies, the acceptance of grain when quotas are open—that has to be done right on time—and they join the farmers in their recreation in slack periods.

[Traduction]

Dans le cas d'employés syndiqués, afin de pouvoir légalement faire travailler des employés au-delà du nombre d'heures spécifié par les nouveaux amendements, la direction devra tout d'abord obtenir l'autorisation du syndicat pour faire la demande conjointe nécessitée par le paragraphe 29.2(6) proposé.

Une telle exigence pourrait devenir un outil très puissant pour un syndicat dans le cours d'une négociation, puisque évidemment, l'Industrie de manutention des céréales n'a pas vraiment le choix de faire ou de ne pas faire de temps supplémentaire durant sa haute saison.

Pour ceux qui lisent ce document en même temps que moi, je passerai tout de suite au premier paragraphe de la page suivante.

Quant aux directeurs des élévateurs primaires ou de campagne dont le nombre dépasse 3,700 en Colombie-Britannique, Saskatchewan, Alberta, Manitoba et Ontario, il est important que les membres du comité soient mis au courant des circonstances prévalant dans ces provinces aujourd'hui.

A partir de juillet 1965, quand la Partie III du Code canadien du travail fut mise en vigueur, jusqu'au 30 juin 1977, quand un Arrêté en Conseil en vertu du paragraphe 32.1(1) du Code canadien du travail les exempta officiellement des dispositions relatives aux heures de travail, les directeurs des élévateurs primaires ou de campagne ont, en pratique, été exemptés de ces dispositions. L'Arrêté en Conseil expire le 1^{er} août 1978. A partir de cette date, la position actuelle de Travail Canada est que ces directeurs d'élévateurs primaires ou de campagne seront sujets aux dispositions relatives aux heures de travail. Même si les employeurs continuent de prétendre que ces directeurs de silos participent à la direction conformément à la définition d'un directeur à l'article 27(3)a) de la Partie III du Code et devraient donc être exemptés des dispositions sur les heures de travail, il est extrêmement important que les membres du Comité soient au courant des conséquences sérieuses que cela entraînerait si les directeurs ci-haut mentionnés n'étaient pas exemptés des amendements proposés. Le système des silos ruraux dessert quelque 160,000 producteurs. Si les directeurs primaires ou ruraux n'étaient pas exemptés, les coûts additionnels en découlant pourraient directement toucher ces producteurs.

Les directeurs de silos ruraux et les agriculteurs travaillent et vivent ensemble au rythme des saisons. Leur travail atteint une crête au printemps et à l'automne, alors que pendant les autres saisons, le travail est plus léger, mais l'exploitant doit servir son client lorsque c'est nécessaire, ou alors c'est l'échec du système.

Ce service comprend par exemple des vérifications de la teneur en humidité des céréales, au moment de la récolte, la répartition des approvisionnements agricoles, l'acceptation des céréales lorsque les contingents sont ouverts,—il faut que ça se fasse en temps—; les exploitants participent, pendant les périodes creuses, aux loisirs des agriculteurs.

[Text]

The permit provisions of the proposed legislation would be useless under the influence that the weather can exert on the situation. For example, if last fall a permit had been applied we will say for a two-week period or even a month in September to meet the harvest peak—bad weather came in the month of September and there was no harvesting done—it would have been necessary to turn around again in October and on into November to ask for further permits. It is impossible to predict when that peak of work will arrive.

I can think of nothing more disruptive to the smooth operation of grain handling and transportation and farming and grain farming than the introduction of these provisions.

With regards to the requirements of the proposed Section 29.2(3), that nonunionized employers obtain the approval of at least 80 per cent of the class of employees to be exempted in order to apply for a permit, this provision would seem to promote the formation of trade unions. While few people would contest the right of trade unions to receive protection under the law during their formation and during their life, the newly proposed Section 29.2(3) would, through the obligatory consultation with nonunionized employees, be permitting direct intervention in a management decision. Industry is unaware of any study or investigation indicating that such initiative by the government is called for.

Mr. Chairman, I have attempted to describe the repercussions of these proposals for the operators of primary or country elevators, and I will now ask Mr. Blanchette to give you an impression of what these provisions would mean for operators of terminal elevators.

Le président: Monsieur Blanchette.

M. Valmont Blanchette (vice-président et directeur général, Bunge of Canada Limited): Merci, monsieur Runciman.

Monsieur le président, messieurs, notre entreprise est responsable de l'opération des silos du port de Québec. Notre siège social est situé dans la ville même. Nous avons un bureau transitaire à Montréal.

Nos employés sont au nombre de 100 et nos fonctions sont principalement axées sur la manutention des céréales destinées à l'exportation et celles destinées aux marchés des provendes de l'est du Québec et du Lac Saint-Jean.

Au nom de mon entreprise et au nom des représentants de l'industrie de manutention des grains à l'échelle nationale, je vous remercie, monsieur le président ainsi que tous les membres de votre comité, de nous accorder quelques-uns de vos précieux moments, nous fournissant ainsi l'occasion de vous faire part de nos observations sur quelques-uns des problèmes que soulève le projet de loi proposé.

M. Runciman a exposé clairement le grave problème des heures de travail dans son coin du pays dans le domaine de la manutention première d'un produit national tandis que moi, je ferai quelques observations sur le grave problème que pourraient créer les amendements proposés.

[Translation]

Les dispositions concernant les permis dans le projet de loi seraient inutiles, à cause de l'influence que la température peut exercer sur la situation. Ainsi, par exemple, si l'automne dernier un permis avait été émis pour une période de deux semaines, ou même deux mois, en septembre, lors de la période de crête des récoltes,—la mauvaise température est arrivée en septembre et il n'y a pas eu de récoltes—il aurait fallu de nouveau, en octobre et en novembre, renouveler ces demandes de permis. Il est donc impossible de prédire quand la crête du travail va se produire.

Rien ne peut plus bouleverser le bon déroulement de la manutention des céréales et leur transport, de même que la culture des céréales, que l'introduction de ces dispositions.

Pour ce qui est des exigences proposées à l'article 29.2(3), à savoir que les employeurs non syndiqués obtiennent l'appui d'au moins 80 p. 100 des employés qui sont exemptés afin de pouvoir demander un permis, cette disposition me semble favoriser la formation de syndicats. Même si peu de personnes contesteraient le droit des syndicats de recevoir la protection de la loi lorsqu'ils sont en train de se former, ou durant leur existence, le nouveau projet d'article 29.2(3) permettrait, à cause de la consultation obligatoire avec les employés non syndiqués, l'intervention directe d'une décision de la direction. L'industrie ne connaît pas d'étude ou d'enquête prouvant qu'une telle initiative du gouvernement soit requise.

Monsieur le président, j'ai tenté de décrire les effets que pourraient avoir de telles propositions pour les exploitants des silos primaires ou ruraux, et je demanderais maintenant à M. Blanchette de nous livrer ses impressions sur ce que signifient ces dispositions pour les exploitants des silos de tête de ligne.

The Chairman: Mr. Blanchette.

Mr. Valmont Blanchette (Vice-Chairman and General Manager, Bunge of Canada Limited): Thank you, Mr. Runciman.

Mr. Chairman, sirs, we are responsible in our company for the operation of the elevators in the Quebec harbour. Our head office is located in this city. We also have a transit office in Montreal.

We have 100 employees and we are especially concerned with the handling of grain to be exported and the feed grain going to the eastern Quebec and Lac Saint-Jean markets.

In the name of my company and also in the name of the representatives of the grain handling industry on a national scale, I wish to thank you, Mr. Chairman, and all the members of your Committee for giving us a few of your precious moments. We will thus have the opportunity to let you know what we think of certain problems brought about by this bill.

Mr. Runciman has clearly underlined the serious problem of the hours of works in his region as far as the primary handling of a national product goes, as for my part, I will make a few observations on the hardship that could arise from the proposed amendments.

[Texte]

• 2030

Le coin du pays qui me concerne, en tant que représentant de l'Association des éleveurs du Saint-Laurent et des Maritimes, est tout ce territoire entre Prescott et Halifax, incluant la province de Québec, où l'on retrouve 11 entreprises de manutention céréalières aussi bien sur le plan privé que sur le plan gouvernemental. Pour rendre à destination les produits de nos producteurs canadiens, on se doit d'expédier à travers le système que je représente aux environs de 500 millions de boisseaux de grain dans une saison navigable.

Cette saison navigable dure entre 8 et 9 mois par année. La durée est conditionnée par la voie maritime. Il s'agit là de transbordement. Donc, du déchargement d'un type de navire intérieur et le chargement d'un navire océanique. La majorité des entreprises de mon coin travaillent déjà à deux relais et le temps supplémentaire est absolument vital pour éviter les complications qui résultent lorsqu'un pays producteur ne peut rencontrer ses obligations de vente par contrat.

Pour quelqu'un qui connaît le mécanisme des revenus de nos producteurs, il est facile de percevoir que, ni l'employé que l'on vise dans cette loi, ni l'employeur que l'on tente de discipliner souvent à outrance, ne seront les plus grands perdants. Ceux-ci seront les producteurs, donc les fermiers de l'Ouest, par voie de déductions directes de leurs revenus par l'agence fédérale concernée.

Le temps supplémentaire fait par l'entreprise n'augmente en rien le volume manutentionné par heure de travail, mais il prolonge son service par des heures supplémentaires pour terminer un navire souvent en danger et pour en arriver à compléter le programme fédéral au niveau des expéditions pour lesquelles il s'est engagé. Il faut comprendre que le mécanisme de déchargement et le mécanisme de chargement ne peuvent tourner plus vite même si l'employeur embauchait de nouveaux employés pour doubler ces postes de commande.

Il faut également comprendre que le temps supplémentaire élaboré au sein de nos conventions de travail est effectué sur une base purement volontaire et que ce temps est situé à la fin de chacun des deux relais de 8 heures. Il va de soi que le temps supplémentaire sur une base volontaire est un atout appréciable pour le père de famille qui ne travaille que 8 mois par année.

Dans certains cas, ça fait varier son salaire annuel entre \$18,000 et \$25,000 par année. Les périodes nécessitant du temps supplémentaire sont tellement variables et imprévisibles que même un permis spécial tel que décrit dans le Code n'en règle pas la complexité. Le navire qui exige un tirant d'eau de 42 pieds est plus souvent qu'autrement chargé dans des endroits ayant une profondeur d'eau beaucoup moindre que son propre tirant. Et comme il doit finir avec les marées montantes qui peuvent commencer à faire leur effet à la fin d'un quart de travail, la réglementation des heures supplémentaires régie par le permis actuel, et encore plus par les nouveaux amendements, serait sans aucun doute la cause directe de plusieurs catastrophes en une seule saison d'opération.

Il est évident que les grands penseurs des réglementations des heures de travail ne sont pas du tout au courant des

[Traduction]

As a representative of the St. Lawrence and Atlantic Elevator Association, the part of the country which concerns me is the area between Prescott and Halifax, including the Province of Quebec, where there are 11 grain handling businesses, both private and public. To deliver the products of our Canadian producers, we must ship approximately 500 million bushels of grain through the system which I represent during each navigable season.

The navigable season lasts from eight to nine months each year. Its length depends on the seaway. It is a question of transshipping; of the unloading of one type of inland ship and the loading of an ocean-going vessel. Most of the businesses in my region are already working a double shift, and the overtime is absolutely vital to avoid the complications arising when a producing country cannot meet its contractual sales agreement.

For anyone who understands the income mechanisms of our producers, it is easy to see that the big losers will not be employees to be protected by this act nor the employers who he intends to discipline, occasionally too harshly. The losers will be the producers, the western farmers, through direct deductions from their income by the federal agency in question.

The overtime supplied by the business in no way increases the volume handled in each hour of work; rather it extends its service to extra hours to finish loading a possibly endangered ship and to fulfil the contractual obligations of the federal shipping program. It is necessary to understand that the loading and unloading mechanisms cannot be accelerated even if the employer took on extra employees to double his manpower.

You must also understand that the overtime done within our labour agreements is on a strictly voluntary basis, and that any overtime is done at the end of the two eight hour shifts. It goes without saying that voluntary overtime is a considerable bonus for a breadwinner who works only eight months a year.

In some cases, it can take his annual salary from \$18,000 to \$25,000. The periods requiring overtime are so variable and unpredictable that even a special permit as described in the Code does not solve the problem. A ship requiring 42 foot draft is, for the most part, loaded in areas shallower than the required draft. And since it must finish with rising tides which can begin to exert their effect at the end of the shift, the control of overtime through current permits, and even more so through the new amendments, would no doubt be a direct cause of many catastrophes in a single operating season.

It is obvious that the masterminds behind the control of working hours are not at all aware of the problems inherent in

[Text]

problèmes de la manutention des grands cargos en vrac, et il est évident qu'ils se basent sur le système manufacturier pour régir les conditions de travail dans certains lieux desquels ils n'ont aucune notion. Leur manque de diligence met en évidence le fait qu'ils connaissent très peu les volets de l'une des industries premières de notre pays, une industrie dont la rentabilité est excessivement fragile. Malheureusement, le temps ne nous permet pas de vous citer des douzaines d'exemples flagrants qui feraient comprendre au Comité l'absurdité de la plus grande partie de cette réglementation, mais je suis en mesure de vous assurer que celui que cette loi vise et peut protéger sera lésé dans ses droits et sa liberté de travailler selon son désir et sa capacité pour faire face à ses besoins et ses obligations déterminés par lui-même dans une démocratie. De plus, cette loi viendra semer davantage, si c'est possible, la confusion dans les relations ouvrières au pays. Merci.

• 2035

Le président: Merci, monsieur Blanchette. Je pense que M. Parsons, président de Goderich Elevator and Transit Company, a quelque chose à ajouter aux témoignages déjà entendus. Monsieur Parsons.

Mr. George Parsons (President, Goderich Elevator and Transit Company): Mr. Chairman, ladies and gentlemen, the clauses on which I wish to speak are those covered under Clauses 20, 21 and 22 of the bill, particularly maternity leave, bereavement leave and sick leave. I do not think anyone can quarrel with the premise that is contained in the bill and the intentions generally, but I would like to point out some specifics that would definitely work hardships on employers.

Dealing with maternity leave, the bill proposes that an employee may join a company and within a period of 12 months—it is restricted to 12 months—become entitled to the various benefits that accrue through the insurance plans and so forth covered by a company. This strikes us as eminently unfair in that replacement must be made of that particular person, the job left open and guaranteed for their return, and in effect the employer is holding two positions open for the same job. Most industries that have collective agreements already have provision which we feel has been found to be adequate and works to good effect. Industry believes that offering such protection to employees with less than one year's service would be burdening employers with a further social responsibility that they can ill afford at this time.

Dealing with bereavement leave, within the industry we have been unable to find an employer, either with or without a union, who does not grant bereavement leave. The hardships that are worked under the proposed amendment, mainly the discrimination of granting stated days without the benefit of the employer assessing the situation, whether it be one, two, three or however many days, is one part that we feel is incongruous. The other that is quite contentious is this. For anybody who has anything to do with interpreting collective agreements and the term "immediate family" will know it is far too important an issue to be defined by regulation. The list of relatives whose death creates the right to bereavement leave

[Translation]

bulk shipping, and it is clear that they have used the manufacturing system as a basis for the regulation of working conditions in areas which they have no understanding of. Their failure to dig a little deeper makes it obvious that they have very little knowledge of the ins and outs of one of the main industries of our country, an industry with a precarious profit margin. Unfortunately, time will not allow us to cite the dozens of vivid examples which would make the Committee understand the absurdity of the greater part of these regulations, but I can assure you that the very individual this act seeks to protect will see his rights encroached upon and his liberty to work according to his wishes and his capabilities in order to meet his needs and obligations as set by himself within this democracy will also be endangered. Moreover, this law, if possible, will only spread more confusion in industrial relations in this country. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Blanchette. I believe Mr. Parsons, President of Goderich Elevator and Transit Company, wishes to add to the evidence already heard. Mr. Parsons.

M. George Parsons (président, Goderich Elevator and Transit Company): Monsieur le président, mesdames et messieurs, je parlerai des articles 20, 21 et 22 du bill, concernant les congés de maternité, de décès, et de maladie. On ne peut certainement pas s'en prendre aux prémisses et aux intentions générales du bill, mais je voudrais préciser certains points qui causeront certainement des difficultés aux employeurs.

À l'égard du congé de maternité, le bill propose qu'une employée, embauchée par une compagnie, puisse, dans un délai de 12 mois—la limite est de 12 mois—avoir droit à divers avantages sociaux en vertu des régimes d'assurance, etc., de la compagnie. Cela nous semble très injuste, puisqu'on devra remplacer cette personne, garder son poste ouvert et le lui garantir à son retour, ce qui oblige l'employeur à maintenir deux postes pour le même emploi. La plupart des industries ont prévu dans les conventions collectives des dispositions qui nous semblent adéquates et efficaces. Ainsi, l'industrie croit que le fait d'offrir une telle protection aux employées ayant moins d'un an de service imposera à l'employeur une responsabilité sociale additionnelle qu'il ne peut pas actuellement se permettre.

Quant au congé de décès, on n'a pu trouver dans l'industrie un seul employeur, syndicalisé ou non, qui n'accorde pas de congé de décès. Étant donné les difficultés qu'il soulèvera, nous croyons inacceptable l'amendement proposé voulant que l'employeur accorde un nombre fixe de jours, que ce soit un, deux, trois, etc., sans évaluation préalable de la situation. L'autre aspect contentieux est le suivant. Quiconque a déjà eu à interpréter les conventions collectives, et l'expression «famille immédiate», sait très bien que c'est une question beaucoup trop importante pour qu'on la définisse dans un règlement. La liste de parents dont le décès donne droit au congé de décès est très contentieuse, surtout dans les cas où il n'y a pas de convention collective.

[Texte]

is very contentious, particularly when a collective agreement is not included.

On sick leave, we feel that while Section 28(1) of the Act provides that

"28.(1) This Part *and all regulations* notwithstanding any other law or any custom, contract or arrangement . . ."

already they have gone far beyond what is really required in the industry. We feel there are many unworkable points. On the matter of requesting medical certificates, we do not agree that in every instance these are issued by the medical profession with complete, I should not say sincerity, but investigation on the part of the physician.

• 2040

Our case, giving the employee the right to more or less come and go with various illnesses and appearing spasmodically, has been very well summarized in the quoted arbitration case that we have presented to you in our brief on page 17.

I think I would like to just summarize and say that for those industries that are organized, the main problem in these three particular parts is that these are all items that are normally negotiated in a contract and the amendments would go beyond in many cases what is already there and would immediately with the stroke of a pen strike out the bargaining efforts of both sides of collective agreements that are already in place.

To summarize, I would say that really we feel that the legislation here would be superfluous in the instances where there already is a collective agreement and these items are being taken care of adequately. We would like to support what the Canadian Manufacturers' Association has said; we feel that any change in legislation should support rather than erode the collective bargaining relationship. Those are my remarks, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur Parsons. Je pense que pour terminer, maître Aust a quelque chose à ajouter aussi.

Mr. A. Edward Aust (Counsel, Canadian Grain Handling Industry): Mr. Chairman, we have four fundamental objections to the proposed Section 61.5 which provides for recourse in the case of unjust dismissal. In light of these objections, our industry recommends that this particular amendment as drafted be withdrawn.

First, because there is no deterrent to the plaintiff laying this complaint of unjust dismissal, we feel that abuse is likely.

Second, we feel this procedure usurps the function of the common law courts of this land. To ensure that an adjudicator takes the proper judicial approach to what is essentially litigation over a legal issue, adjudicators should be independent of the mechanism of government and should take no cognizance of any prior stages of investigations. I would refer you specifically to proposed Section 61.5, paragraph 7(b) which outlines that the adjudicator has almost absolute power to determine the procedure to use in such a hearing. Furthermore, the bill provides that no court has the power to question this decision.

[Traduction]

Quant au congé de maladie, les dispositions de l'article 28(1) de la loi, à savoir,

«28. (1) La présente Partie (et tous les règlements) s'applique nonobstant toute autre loi ou quelque coutume, contrat ou accord . . .»

dépassent beaucoup les besoins de l'industrie. Il y a beaucoup d'aspects inapplicables. Quant à la question d'exiger des certificats médicaux, nous ne sommes pas certains que ces certificats sont toujours bien remplis par la profession médicale, ou tout au moins que toutes les enquêtes ont été faites de la part du médecin.

Cet exemple d'un employé qui a plus ou moins le droit de s'absenter pour diverses maladies, et qui apparaît par périodes, a été fort bien résumé dans l'affaire d'arbitrage que nous avons présentée dans notre mémoire, à la page 17.

Je dirai que pour les industries syndicalisées, le problème principal qui se pose dans ces trois parties, c'est que tous les sujets en cause sont des sujets qui font normalement l'objet de négociations dans le cas du contrat et, si on y apportait des amendements, dans bien des cas on dépasserait ce qui est déjà indiqué et on annulerait, d'un trait de plume, tout ce qui a été fait des deux côtés dans le sens des négociations collectives.

Pour résumer, nous sommes donc sincèrement convaincus que cette loi est superflue dans les cas où il existe déjà une convention collective et que ces sujets ont déjà été traités d'une façon appropriée. Nous sommes d'accord avec l'Association des manufacturiers canadiens lorsqu'elle indique que toute modification apportée à la loi devrait aller dans le sens d'un appui et ne devrait pas nuire aux relations qui existent au cours des négociations collectives. J'ai terminé, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Parsons. I think Mr. Aust has something to add.

M. A. Edward Aust (conseiller, Canadian Grain Handling Industry): Monsieur le président, nous avons des objections fondamentales à apporter à l'article 61.5 proposé, qui prévoit des voies de recours en cas de congédiement. Notre industrie recommande que cet amendement soit retiré.

Tout d'abord, nous prétendons que le plaignant peut toujours abuser de ce droit de prétendre qu'il a été congédié d'une façon injuste.

En deuxième lieu, nous croyons que procéder ainsi, c'est usurper la fonction des tribunaux de droit commun. Pour qu'un arbitre de griefs aborde de façon convenable au point de vue juridique ce qui constitue essentiellement une controverse au sujet d'une question juridique, il faudrait qu'il soit indépendant des rouages gouvernementaux et ne soit pas au courant des étapes précédentes de l'enquête. Je vous renverrai plus précisément à l'article 61.5 proposé, paragraphe 7b), qui indique que l'arbitre de griefs a le pouvoir quasi absolu d'établir la procédure à utiliser dans le cas de cette audition des griefs.

[Text]

The decision is final under proposed Section 61.5(10), no order shall be made against the court. And we feel that management's rights under this procedure could not fully receive the hearing they are due.

Third, the extension of all of Part III of the Canada Labour Code except Division 1 to managerial or professional employees is a major change from existing policy. The implications we feel have not fully been thought through. In relation to this particular subject matter, it is clear that a managerial or a supervisory employee with executive responsibilities on behalf of the employer should not fall into the same category as nonmanagerial employees. Because responsibility for developing and carrying out corporate policy is delegated to managers and supervisors one cannot speak of them as being subject to the same types or kinds of unjust dismissals as might affect those nonmanagerial employees.

• 2045

Finally, and alternatively, if this government truly feels that this added protection is necessary for our workers, keeping in mind that the civil remedy also remains for these unjustly dismissed employees before the common law courts of our country, then we feel that some sort of minimum service should be required. The rate of turnover of employees with less than one year of service is usually very high, and it is in this category of employee that we foresee the most likely possibility of abuse.

Thank you very much, Mr. Chairman. I return now to Mr. Runciman.

Le président: M. Runciman me souligne que M. Blanchette a quelque chose à ajouter. Monsieur Blanchette.

M. Blanchette: Merci, monsieur le président.

Au niveau de l'employé qui refuse de travailler en face d'un danger imminent.

Les dispositions contenues dans l'article 29 et en particulier la section 82.1(1), se basent sur la présomption que s'il existait un tel cas de danger imminent, soit dans l'état ou la condition d'un appareil, d'un dispositif, d'un objet ou d'un lieu ayant rapport au travail de l'employé, l'employeur, pour une raison ou pour une autre, ne tiendrait pas compte de cette information. Elles supposent en plus que l'employeur déciderait que les représentations de ses employés sont sans fondement, et qu'il les obligerait à retourner au travail au risque de leur vie ou de leurs blessures corporelles, sous peine de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires. Il semble en fait injuste d'assumer que de telles circonstances ne se soient jamais produites. La plupart des employeurs ont un intérêt véritable et légitime dans la sécurité de leurs employés. Aucun employeur, soit par compassion ou par auto-protection, ne souhaite un accident de travail dans son lieu de travail. Personne à ce jour n'est à ce point agressif dans sa course au profit qu'il forcerait ses

[Translation]

D'autre part, le bill prévoit qu'aucun tribunal n'aura le droit de mettre en cause cette décision. La décision est donc définitive en vertu de l'article 61.5(10) et aucun décret ne pourra être invoqué à l'encontre de la décision du tribunal. Par conséquent, nous en concluons que cette procédure lèse les droits de la direction, car celle-ci ne pourra pas se faire entendre d'une façon appropriée lors de l'audition des griefs.

En troisième lieu, l'extension de toute la Partie III du Code canadien du travail, sauf la division I aux employés professionnels ou de direction, constitue un écart fondamental par rapport à la politique actuellement suivie. Nous sommes d'avis qu'on n'a pas sondé toutes les répercussions de cette mesure. Il est évident que, dans ce cas, un cadre ou un surveillant exerçant des fonctions de direction au nom de l'employeur ne devrait pas tomber dans la même catégorie que les employés n'ayant pas de fonctions de gestion. Vu que les responsabilités concernant l'évolution et la mise en application des politiques de l'entreprise sont déléguées aux cadres et aux surveillants, on ne peut pas dire que ceux-ci peuvent être victimes du même genre de congédiements injustes que ceux qui viseraient les employés n'exerçant pas de fonctions de gestion.

En dernier lieu, et ceci pourrait constituer une solution possible, si le gouvernement estime que cette protection est véritablement nécessaire pour nos travailleurs, même si les employés mis à pied injustement disposent toujours du recours civil devant les tribunaux de droit coutumier de notre pays, nous estimons pour notre part qu'une période d'emploi minimale devrait être exigée. Le taux de roulement des employés qui n'ont qu'une année de service est habituellement très élevé, et c'est dans cette catégorie d'employés que nous prévoyons un nombre d'abus possible.

Merci beaucoup, monsieur le président. Je reviens maintenant à M. Runciman.

The Chairman: Mr. Runciman indicates to me that Mr. Blanchette has something to add. Mr. Blanchette.

Mr. Blanchette: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to come now to the employee who refuses to work in very dangerous conditions.

Section 29 and in particular section 82.1(1) are based on the assumption that if dangerous conditions were present, due either to the physical state of some material or some location in the work of the employee, the employer would not take into account the knowledge of the situation for one reason or another. It is supposed in those sections that the employer would decide that the representations made by his employees are unsubstantiated and would force them to return to work, thus risking their life or exposing themselves to bodily wounds with the only alternative of being fired or undergoing disciplinary measures. It would be unfair to presume that that type of circumstance has ever occurred. Most employers have at heart the security of their employees in a truly and legitimate fashion. No employer, either for reason of compassion or for self-protection, would wish that an accident occur in the work situation. There is nobody to this day who can be so aggressive in trying to make profit that he would force his employees,

[Texte]

employés, sous peine de mesures disciplinaires, à retourner dans une situation de danger imminent. S'il survient un cas de légitime mécontentement au sujet de l'état ou de la condition d'un appareil, de l'équipement ou d'un lieu de travail, c'est probablement le rôle du gouvernement de fournir un service d'inspection disponible et adéquat sur-le-champ, évitant ainsi toute question d'insubordination et de discipline. Merci.

Le président: Merci M. Runciman.

Mr. Runciman: Thank you, Mr. Chairman. I wish to comment now on the other aspect of the safety provisions of the proposed bill that we feel warrants comment that is, the creation of safety committees.

In collective bargaining, employers usually resist safety and health committees wherever possible on the basis that the employer has both the legal and managerial responsibility to ensure proper safety and health conditions in the plant, and, if derelict in his obligations to do so, he is subject to sanctions both legal and otherwise. The artificial injection by statute of employees or employee groups into what is essentially a management concern is unwarranted in the light of the existing known facts, especially the absence of proof that employers have exhibited indifference or negligence where the safety or health of their employees has been concerned. Employees are naturally always welcome, even outside the context of the formal committee, to make representations to employers regarding health and safety, and in general we believe employers take cognizance of such recommendations when they are well founded.

• 2050

To institutionalize a procedure whereby employees participate in this aspect of the life of the enterprise is a first step towards co-management, which can also be distorted for purposes beyond the stated issue at hand. Hundreds of regulations already imposed by government exist to ensure maximum health and safety at the work place, and if these were properly enforced there would be no necessity for sections such as those proposed.

To the best of our knowledge, under the present safety sections of the Canada Labour Code, not one employee has ever been prosecuted for failure to ensure his own safety. The procedural recourse entitling the employee to complain against discipline or discharge or other penalty for refusal to work in conditions deemed by the same employee to be unsafe seem grossly unfair. Not only is the burden of proof reversed but the arbitration procedure is discarded. While it may be appropriate to reverse the burden of proof in cases flowing from the employer's state of mind, for example, no real reason for which he dismisses an employee, it is grossly unfair to reserve the burden of proof where technically ascertainable facts as to the safety or danger of a machine or operation or place of work are involved. Surely an employee, before taking the position that something is unsafe and before refusing to work, should have the obligation to ascertain in some objectively establishable manner that his position is justified. Otherwise,

[Traduction]

threatening disciplinary measures, to return to work when there is great danger. If a case happens where there is a legitimate misunderstanding on the condition of certain equipment or certain place of work, it is perhaps up to the government to give the adequate inspection service on the premises in order to avoid any insubordination or indiscipline. Thank you.

The Chairman: Thank you. Monsieur Runciman.

M. Runciman: Merci, monsieur le président. J'aimerais faire quelques remarques sur d'autres aspects des dispositions sur la sécurité contenues dans le bill. Cela vous expliquera pourquoi nous estimons nécessaire la création de comités de sécurité.

Lors des négociations collectives, les employeurs s'opposent habituellement aux comités de sécurité et de santé dans la mesure du possible, invoquant que l'employeur doit, devant la loi et en vertu de ses responsabilités patronales, veiller à ce que la sécurité et la santé soient protégées sur le lieu de travail, car, dans le cas où il ne s'acquitterait pas de ses responsabilités, il serait frappé de sanctions juridiques, ou autres. Il serait superflu, étant donné ce que nous savons, de donner à des employés, où à des groupes d'employés, des droits en vertu de la loi dans un domaine qui est essentiellement la responsabilité du patronat, surtout lorsqu'on ne possède pas de preuves que les employeurs se sont montrés indifférents ou négligents lorsque la santé ou la sécurité de leurs employés étaient en cause. Les employés sont évidemment toujours invités, même en dehors du contexte d'un comité officiel, à faire valoir leurs points à leurs employeurs lorsqu'il s'agit de santé et de sécurité. En général, nous croyons savoir que les employeurs tiennent compte de leurs démarches lorsqu'elles sont fondées.

Si l'on devait formuler une procédure selon laquelle des employés participeraient à cet aspect de la vie de l'entreprise, nous franchirions la première étape de la cogestion, et l'on peut dire que là n'est pas la question dans le cas qui nous occupe. Il existe déjà des centaines de règlements gouvernementaux pour veiller à un maximum de sécurité et de santé sur le lieu de travail, et si ces derniers étaient bien mis en application, les articles proposés ne seraient absolument pas nécessaires.

Que nous sachions, en vertu des articles actuels sur la sécurité contenus dans le Code canadien du travail, aucun employé n'a jamais fait l'objet de poursuites judiciaires pour avoir négligé de veiller à sa propre sécurité. La procédure qui permet à un employé de porter plainte parce qu'on lui a imposé une mise à pied, des mesures disciplinaires ou une autre sanction pour avoir refusé de travailler dans des conditions qu'il estimait dangereuses semble extrêmement injuste. Non seulement le fardeau de la preuve appartient à quelqu'un d'autre, mais la procédure d'arbitrage est écartée. Même s'il est nécessaire que le fardeau de la preuve revienne à quelqu'un d'autre dans certains cas provoqués par l'état d'esprit de l'employeur, par exemple s'il limoge un employé sans raison, il est extrêmement injuste de le faire lorsque l'on peut établir par des considérations techniques et de faire certaine que la sécurité ou les risques d'une machine, d'une opération ou d'un lieu de travail sont en cause. Il est bien sûr qu'un employé, avant

[Text]

the employer is exposed to the whim of the bitter or capricious employee. The discarding of the traditional arbitration procedure where such issues would normally have been resolved in the case where a collective agreement is in force goes much further than is necessary, and is logically severable from the immediately preceding idea of reserval of onus. Whether or not the onus is reversed, surely the entire thrust of our labour relations policy to date has been to prefer recourse to the arbitration procedures rather than to bring them before other administrative tribunals and/or courts. The jurisprudence of the Supreme Court has been consistently in favour of protecting the jurisdiction of arbitrators who interpret the law which the parties have made between themselves. The proposed recourses make no positive contribution towards the ultimate solution of the problem or the long-term relationship between the parties.

I would like to comment further in the area of industrial relations on the discretionary powers of the Canada Labour Relations Board.

The proposed amendments provide for expansion of the Canada Labour Relations Board's responsibilities.

This extension of the Canada Labour Relations Board's discretionary powers into such fields as imposition of the first collective agreement, hearing from an individual or employer who is in disagreement with a Department of Labour safety officer's decision as to what is an imminent danger and to decide whether an employee's complaint that he has been disciplined for refusing to work under the proposed Section 82.1 are flagrant cases of involving the Board in an area where it has no expertise and that it was never designed for. This intrusion by government causes the very procedures chosen by the mutual consent of management and trade unions for dealing with such issues to be circumvented.

Another great danger is charging the present machinery under the Canada Labour Code with further tasks, as desirable as they may be, is that they would not be adequately performed.

Clause 63, which provides for the imposition of the first collective agreement by the Canada Labour Relations Board on an employer and the union who are unable to arrive at a collective agreement, is another proposed amendment that raises serious questions for employers.

It has been established beyond doubt that where parties in collective bargaining believe a recourse exists to take them off the hook if they fail to carry out their duty, which is to come to grips with the issues and compromise to make an agreement, they will often opt for the easier road. The present Code has a very comprehensive procedure for conciliation and if more attention were given to making it more effective perhaps further powers would be unnecessary for the Canada Labour Relations Board.

If the proposed section induces bargaining techniques which lead to refusal to bargain constructively and creatively, so that the dispute can be thrown into the lap of a governmental organism, it will be counterproductive to what ought to be the

[Translation]

même d'affirmer qu'il y a danger ou avant de refuser de travailler, devra prouver de façon objective que sa position est justifiée. Si ce n'est pas fait, l'employeur est à la merci des caprices d'un employé amer et capricieux. En écartant le recours traditionnel à l'arbitrage quand il existe une convention collective, on va bien au delà de ce qui est nécessaire et de ce qui peut être réglé de façon logique, puisque, ne l'oublions pas, le fardeau de la preuve n'appartient plus à l'employé. Quelle que soit la situation quant au fardeau de la preuve, il est entendu que toute notre politique de relation de travail à ce jour est fondée sur le recours à la procédure d'arbitrage plutôt que sur le recours aux tribunaux administratifs juridiques. Traditionnellement, la Cour suprême a constamment protégé les arbitres qui interprètent les textes juridiques établis entre les parties en cause. Ce que l'on propose ici ne constitue en rien une contribution positive à la résolution du problème ou aux relations à long terme entre les parties.

J'aimerais aborder maintenant les relations industrielles face aux pouvoirs discrétionnaires que possède la Commission canadienne des relations de travail.

Les modifications proposées élargiraient les responsabilités du Conseil canadien des relations du travail.

L'accentuation des pouvoirs discrétionnaires du conseil dans des domaines comme la mise en vigueur d'une première convention collective, l'audience d'un individu ou d'un employeur qui conteste la décision des agents de sécurité du ministère du Travail sur ce qui constitue un danger immédiat ou encore son pouvoir de décider de la plainte d'un employé qui a fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir refusé de travailler en invoquant l'article 82.1 proposé, sont des exemples patents que désormais le Conseil s'occuperait de domaines où il n'est pas compétent et qui dépassent le cadre de son mandat originel. Cette intrusion de la part du gouvernement tourne la procédure même choisie, d'un commun accord, par le patronat et les syndicats, pour régler ces questions là.

Il ne faut pas oublier non plus que donner dans le cadre du système actuel des responsabilités accentuées en vertu du Code canadien du travail, même si c'est souhaitable, c'est risquer qu'elles ne soient pas assumées comme il se doit.

L'article 63 dispose que le Conseil canadien des relations du travail mettra la première convention collective en application si un employeur et un syndicat sont incapables de s'entendre; voilà encore une modification qui cause beaucoup de soucis aux employeurs.

Il ne fait plus de doute que, lorsque des parties qui négocient une convention collective peu savent qu'il existe, si la situation devient sans issue, un recours permettant d'en arriver à un compromis et de s'entendre, elles choisissent bien souvent la solution facile. L'actuel Code contient beaucoup de dispositions sur la procédure de conciliation et si on avait le souci de rendre le Code plus efficace, il ne serait pas nécessaire d'accentuer les pouvoirs du conseil.

Si un article proposé crée des techniques de négociation qui entraînent le refus de négocier dans un climat positif et constructeur parce qu'un différent pourrait éventuellement être renvoyé à un organisme gouvernemental qui statuerait, ce

[Texte]

thrust of labour relations policy. It seems to us that this is a bad section and deletion should be considered.

Mr. Chairman, I will now ask Mr. Aust, with your permission, to cover the next two portions.

Mr. Aust: Given the amount of time left, Mr. Chairman, I would like to direct my comments to the remaining two sections and make them specific.

Firstly, revocation of bargaining rights, under Clause 51. Obviously this is to avoid an employer's unilaterally adjusting downwards the terms and conditions of employment immediately upon decertification. There is little or no evidence to suggest that this is a widespread practice or indeed that it has occurred in more than an occasional instance. Far more difficult are the issues and, specifically, the issue raised by the proposed amendment as to the administration of the agreement in the absence of a bargaining agent. That is to say, if it is decided that the conditions of employment are to remain the same, who will represent a decertified union?

• 2055

Secondly, the onus of proof under Clause 68, the making of a complaint by an employee who claims to have been unlawfully dismissed would itself be evidence. This reversal of the burden of proof is not unfamiliar to those who practise law. However, in this particular case, the industry feels that there is absolutely no reason and that this onus of proof should not be reversed.

Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Blanchette.

M. Blanchette: En terminant mes remarques monsieur le président, et en implorant votre vigilance nous voudrions savoir s'il est encore loin le jour où nos grands penseurs technocrates, tout en justifiant leur emploi, vont cesser le bourrer le crâne de nos ministres avec toutes sortes de propositions absurdes. Nous voudrions également savoir s'il est encore loin le jour où nos élus vont trouver le courage d'ordonner à ces grands penseurs de cesser de penser. Ils deviendront alors plus utiles à notre pays qui est aux prises avec des difficultés quasi-insurmontables. Merci.

Mr. Runciman: Mr. Chairman, that concludes our presentation, all of which is respectfully submitted, and we are at your disposal for questions or discussion

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: On behalf of all of our colleagues here tonight we want to welcome Mr. Runciman, Mr. Blanchette, Mr. Parsons, Mr. Aust and other members of your delegation who are here.

Mr. Blanchette, I want to return to your closing remarks. Having listened carefully to what you said, I am going to commence questioning, which is limited to ten minutes to begin with, with some very pragmatic and practical questions, and I hope that you will be able to help us in giving some very blunt answers. I say that, sir, because if we are to accept the injunction which you have given us, and it is a good one, we

[Traduction]

sera donc un article contraire à l'esprit de la politique des relations de travail. A notre avis, c'est un article qui n'est pas bon, et on devrait en envisager l'abrogation.

Monsieur le président, je demanderai maintenant à M. Aust de traiter des deux autres sujets.

M. Aust: Puisqu'il nous reste peu de temps, j'aimerais faire des remarques sur les deux autres articles et je le ferai avec précision.

Premièrement, la révocation des droits de négociation, en vertu de l'article 51. De toute évidence, il s'agit ici d'éviter qu'un employeur, unilatéralement, rende moins intéressantes les conditions d'emploi durant la période qui suit la décertification. Rien ne prouve qu'il s'agisse là d'une pratique répandue ou que le cas se soit présenté plus d'une fois. En revanche, l'amendement proposé relativement aux dispositions à prendre vis-à-vis des conventions décidées en l'absence d'un agent négociateur pose un problème beaucoup plus difficile. Par exemple, s'il est décidé que les conditions de travail doivent rester les mêmes, qui doit représenter le syndicat désacredité?

Deuxièmement, pour ce qui est du fardeau de la preuve en vertu de l'article 68, le dépôt d'une plainte par un employé qui prétend avoir été démis de ses fonctions illégalement est en soi une preuve. Ce renversement du fardeau de la preuve est tout à fait inconnu des juristes. Dans ce cas précis, l'industrie estime qu'il n'y a absolument pas de raison de procéder ainsi et que le fardeau de la preuve ne doit pas être renversé.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Blanchette.

Mr. Blanchette: In conclusion, Mr. Chairman, and with your indulgence, we would like to know if we are far from the day when our great technocrats, absorbed as they are in trying to justify their position, will restrain from feeding our ministers with all sorts of absurd proposals. We also would like to know if we can expect a day when our elected representatives will find the courage to tell our great thinkers who stop to think. They will then become much more useful to the country which is facing almost insurmountable difficulties right now. Thank you.

M. Runciman: Monsieur le président, nous en avons maintenant terminé avec notre présentation. Nous vous soumettons le tout respectueusement. Nous sommes à votre disposition pour répondre à vos questions.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Au nom de tous nos collègues ici ce soir, nous voulons souhaiter la bienvenue à MM. Runciman, Blanchette, Parsons et Aust ainsi qu'à tous les autres membres de la délégation.

Monsieur Blanchette, je voudrais revenir sur l'observation que vous venez tout juste de faire. J'ai écouté attentivement ce que vous avez dit. Je vais commencer par vous poser des questions pragmatiques, pratiques. J'espère que vous pourrez y répondre en toute franchise. Je le dis parce que si nous devons accepter la recommandation que vous nous avez faite, et elle

[Text]

have to be assisted by you in frank and firm and fair, but blunt, answers, as well.

First of all, I want to deal with the question of the hourly averaging. What I am concerned about here is that there seems to be a very serious concern on your part that if these provisions are enacted they will literally place in chaos the existing arrangements and the existing operations of grain right across the country, not just in one part of the country.

Now, we have to remember that while some members of this Committee are from the grain parts of the country, not all are. My first question is this. Until now and until later on this year, these managers have been exempted. What exactly is going to happen in ordinary elevators if this averaging provision is passed as proposed here with respect to the relationship between the manager and the farmer who brings the grain to the elevator?

I do not mind who answers that, but that is what we have to get at here. This is what your quarrel seems to be. We want to hear about it.

• 2100

Mr. Runciman: With your consent, Mr. Chairman, there are two segments of this question, one covering the primary elevators in the country where the direct contact with the farmer is made; the other is a similar situation in the terminal elevators, but there the farmer is not affected at all. It is a throughput factor there.

If on August 1 the existing provisions come into effect, there will be a disruption of the grain delivery system in the country, which will be quite extraordinary. First of all, there is a history of almost 100 years now of country elevators receiving grain from farmers when harvest is on, when quotas are open, when the farmer wishes to deliver grain. There are other functions that are very important at harvest time. August 1 is particularly important: it can be early harvest by August 1.

One of the first services the farmer needs is the testing of grain for moisture content to see if it is fit for delivery. Elevator managers will remain open during that period, even on Saturday and Sunday, to provide that service. They do it on a personal basis from their house if they are not permitted to do it from the elevator. This is an essential service for the farmer, which he will miss very seriously. That would be the first indication.

The next thing that would take a lot of getting used to, is to have a farmer drive up to an elevator at 5 o'clock in the afternoon and be told; "Sorry, this place is closed until 8 o'clock tomorrow morning." This is not what he expects from these organizations. The sudden and drastic change to that sort of situation, we feel, would be very disruptive, and there is no easy way around it, because there is no such thing as putting another man in his place for an extra eight hour shift.

[Translation]

est excellente, nous devons avoir des réponses justes, certainement, mais également franches.

Je vais aborder d'abord la question de la moyenne horaire. Vous semblez craindre énormément que, si ces dispositions sont adoptées, elles vont littéralement semer la pagaille dans les ententes et dans les opérations actuelles touchant la manutention des céréales un peu partout au pays et non seulement dans une partie du pays.

Il faut se rappeler que ce ne sont pas tous les membres du comité qui viennent de régions productrices de céréales. Ma première question est donc celle-ci. Jusqu'à présent ces directeurs ont été exemptés et ils doivent encore l'être pour au moins une partie de cette année. Que se passera-t-il aux éleveurs moyens lorsque les dispositions visant à établir une moyenne, telles qu'elles sont proposées ici, seront adoptées? Quels seront les rapports entre les directeurs et les producteurs qui apporteront leurs céréales aux éleveurs?

Peu importe qui s'en charge. L'important est de répondre à la question. Il semble que ce soit là le point qui vous préoccupe le plus. Nous vous écoutons.

M. Runciman: Je peux essayer de répondre, si vous le permettez, monsieur le président. La question est en deux parties. Il y a d'abord l'aspect qui concerne les éleveurs locaux où il y a un contact direct avec les producteurs; et il y a par ailleurs celui qui touche les éleveurs terminaux où il n'y a pas de contact avec les producteurs. C'est un facteur qui revient continuellement dans le processus.

Si, au 1^{er} août, les dispositions, telles qu'elles sont envisagées actuellement, entrent en vigueur, elles auront pour effet de perturber de façon extraordinaire le système de livraison des céréales au pays. Premièrement, il y a presque 100 cents maintenant que les éleveurs locaux reçoivent les céréales des producteurs au moment de la récolte, au moment où le contingentement est ouvert, au moment choisi par les producteurs. Il y a d'autres tâches qui sont très importantes au moment de la récolte. Et le premier août a une signification particulière; il se peut que la récolte soit déjà commencée au début d'août.

Un des premiers services dont a absolument besoin le producteur est l'analyse des céréales en vue de déterminer le degré d'humidité pour la livraison éventuelle. Les directeurs d'éleveurs ouvrent leurs portes au cours de cette période, et ce, même le samedi et le dimanche, afin de pouvoir offrir ces services. C'est un service personnel qu'ils offrent. Ils peuvent être rejoints à la maison s'ils ne sont pas à l'élevateur. Il s'agit là d'un service essentiel pour les producteurs, et sa disparition aura des conséquences néfastes. C'est le premier point.

Le deuxième inconvénient auquel il faudra s'habituer est le système d'heures fixes. Le producteur qui se rendra à l'élevateur à 17 heures se fera répondre qu'il devra revenir à 8 heures le lendemain matin. Ce n'est pas le genre de service auquel on s'attend de la part des éleveurs. Ce changement brusque aurait des effets très négatifs. Et il est difficile de résoudre le problème. Il n'est pas question de mettre quelqu'un d'autre à ce poste pour une période de 8 heures. Le directeur d'éleva-

[Texte]

That man is a licensed and bonded operator with very large sums of money and very large values of inventory under his control; only one man can carry that responsibility. It is like checking in a cashier at the bank or at the supermarket. The cash would have to be counted between every change—you cannot count the bushels of grain between every change.

So these are some of the major disruptions that would face the farmer immediately the change was made, and that is when the static will start to flow.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Mr. Runciman, for the benefit of those members of this committee who, through no fault of their own, know very little about how the grain is brought from the farm to the grain elevator, can you clarify for the Committee members when you are talking about this one person. I am sure that most Canadians do not know how many people it takes to run an elevator, and I am sure they do not have any idea that one person is the key person in many of these elevators. Can you elaborate a bit on that?

Mr. Runciman: Yes. That is a very valid point. The manager of a country elevator is quite a remarkable individual. As I have already indicated, he is licenced and bonded and carries heavy responsibilities. He is the first stage on the road to market for a grain farmer who is either conducting his harvest or is hauling grain from storage on the farm. He brings that grain to that country elevator, and if the manager is not on the job to receive it, it means a delay in the operation of that farm until he is available to receive it. This is not so critical in the winter months or in the off-harvest season, but at harvest time, it would be regarded as a very serious discrepancy if this manager was not there ready to receive the grain when it was delivered.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, we all recognize the bell is ringing. I am sure Mr. Chairman that you and the other members of the Committee are very concerned about our being able to continue this. Could we have some direction from you in that regard?

Le président: Voici l'information que je viens de recevoir du bureau du whip: la cloche va seulement sonner 20 minutes, environ. Je voudrais donc avoir votre consentement pour ajourner immédiatement, savoir si l'on doit poursuivre la réunion après le vote, ou encore demander aux témoins s'ils peuvent revenir témoigner une autre journée. Seriez-vous disponibles une autre journée? Mais d'abord, les députés veulent-ils revenir après le vote? Au Comité de décider.

Mr. Neil: Mr. Chairman. Do you know whether it is one vote or two votes. There is a possibility there might be one vote; a short speech and a second vote. If that happens, there is no point in our coming back, really.

Le président: Monsieur Olivier.

[Traduction]

teurs est un agent autorisé et garanti qui contrôle des sommes considérables d'argent, ainsi que des stocks très importants. Il n'y a que lui qui peut assumer ces responsabilités. C'est la même solution que pour un caissier ou une caissière à une banque ou à un magasin. L'argent de caisse doit être compté chaque fois qu'il y a un changement. Et il est impossible de compter à nouveau les boisseaux de céréales chaque fois.

Tels sont donc les principaux inconvénients auxquels devraient faire face les producteurs si ces changements étaient apportés. Leurs effets se feraient sentir immédiatement.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Monsieur Runciman, pourriez-vous donner quelques explications complémentaires pour les membres du comité qui, sans faute de leur part, savent assez peu comment on procède pour le transport des céréales aux éleveurs. Je suis sûr que la plupart des Canadiens ne savent pas combien d'employés ont ces éleveurs. Il ne savent pas surtout que, dans plusieurs éleveurs, il y a une personne clef. Pouvez-vous donner plus de détails là-dessus?

M. Runciman: Certainement. La question est pertinente. Le directeur d'un élévateur local doit être une personne exceptionnelle. Comme je l'ai indiqué, d'abord il est autorisé et a dû déposer une garantie. Il assume de lourdes responsabilités. Pour la producteur de céréales qui fait sa récolte ou qui transporte des céréales de son entrepôt, il est le premier jalon dans le long cheminement vers les marchés. Le producteur, donc, transporte ces céréales à l'élévateur local. Si le directeur de l'élévateur n'est pas là pour les recevoir, le producteur ne peut rien faire d'autre à sa ferme. Il doit attendre que le directeur de l'élévateur soit là. Il n'y a pas tellement de difficulté au cours des mois d'hiver ou en dehors de la récolte, mais au moment de la récolte, une telle situation peut entraîner des effets désastreux. A ce moment-là, le directeur d'élévateur doit être prêt à recevoir les céréales.

M. Fraser: Monsieur le président, nous savons tous que la cloche se fait entendre. Je suis sûr, monsieur le président, que vous tenez vous-même, que tous les membres du comité tiennent à ce que nous poursuivions cette discussion. Nous aimerions savoir quelles sont vos intentions au juste.

The Chairman: I have just received some information from the Whip's office. The bell will only ring for approximately 20 minutes. So, first, I would like your permission to adjourn immediately, and secondly, I would like some direction as to whether we should continue the meeting after the vote or ask the witnesses to come back some other time. Would you be available for another day? First, I suppose we should determine if the members are able to come back after the vote. It is up to the Committee to decide.

M. Neil: Monsieur le président, savez-vous s'il doit y avoir un vote ou deux votes? Il a été question qu'il y ait un vote, suivi d'une courte déclaration, puis un autre vote. Si cela se produit, ce n'est pas la peine que nous revenions.

The Chairman: Mr. Olivier.

[Text]

M. Olivier: Monsieur le président, comme mon collègue le dit, il est possible qu'il y ait un ou deux votes. Cela se terminera à 22 h 00 ou 22 h 30. Je ne pense pas que nous pourrions revenir ici à 22 h 30. Deuxièmement, il y a un fait que je voudrais signaler qui est extrêmement important. C'est que le mémoire qui nous a été présenté ce soir ne nous a pas été remis à l'avance. Il nous est assez difficile d'écouter les quatre témoins, de porter un jugement sur la valeur du mémoire et sur les commentaires et de poser des questions intelligentes. Ces gens-là ont travaillé très fort pour présenter un mémoire qui se tient et je pense que mes collègues ici présents, du moins ceux du Gouvernement, et moi serions prêts à examiner la possibilité de rencontrer ces messieurs à une date ultérieure.

Par contre, monsieur le président, il faudrait tenir compte aussi de ce qui a été décidé au sous-comité; il faudrait trouver une date à l'intérieur des dates que nous avons déjà retenues, c'est-à-dire une journée supplémentaire.

Le président: Monsieur Olivier, tout à l'heure, j'ai présenté le rapport du sous-comité qui, me semble-t-il a été approuvé, et nous avons prévu une séance le mardi 21 mars, à 11 h 00 du matin en cas d'événements comme ceux d'aujourd'hui. Si le Comité consent nous pourrions demander aux témoins...

M. Olivier: Monsieur le président, j'aimerais trouver une journée avant le 21 mars pour entendre ces messieurs de façon à ce que nous puissions maintenir notre calendrier en vue de la remise du rapport en troisième lecture de cette loi.

Le président: Je ne sais pas si nous pouvons prendre une décision ce soir mais nous pouvons renvoyer cela au sous-comité dès le début de la semaine prochaine, monsieur Fraser, de sous-comité pourra remanier le calendrier et s'entendre avec les témoins sur la date à laquelle ils seraient disponibles.

Le président: Monsieur Fraser.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, I do not want to take the Committee's time now to say that we probably all agree that the situation we are in is unsatisfactory—and believe me, gentlemen, that is an understatement, at least as far as I am concerned. If these gentlemen all have to come back from different parts of Canada again, I just wonder how we can ask them to come back at their expense. It is not going to be inexpensive to travel thousands of miles to get back here. I do not know whether the Committee can take steps to provide remuneration under such circumstances, but I must say that I am prepared to sit late tonight. I would be prepared to start very early tomorrow morning. This is, as my colleague has said, a good brief. It would not be the first morning I have worked starting at seven o'clock and I would be prepared to do it. I would be prepared to come back here after these votes and work until midnight or one o'clock to finish this. I just want every member of this Committee and you, Mr. Chairman, and especially our...

Le président: Monsieur, excusez-moi de vous interrompre. J'ai un autre renseignement, monsieur Fraser; tel que le prévoyait M. Olivier tout à l'heure, on vient de me dire qu'il y

[Translation]

Mr. Olivier: Mr. Chairman, as my colleague has said there is a possibility of a vote or even two. That would wind up around 10 p.m. or 10.30 p.m. I do not think that we could come back here at 10.30 p.m. Secondly, there is a fact that I would like to point out and that is very important. The brief which was submitted to us to-night was not given to us in advance. It is rather difficult for us to listen to the four witnesses and pass a value judgment on the brief and the comments while trying to ask intelligent questions. Those people have worked very, very hard to submit a meaty brief and I think that my colleagues here, at least those on the government side, and I, would be ready to examine the possibility of meeting these gentlemen at a later date.

On the other hand, Mr. Chairman, we should not forget what was decided by the subcommittee; we would have to find a point in time within the dates we have already reserved. In other words, an extra day.

The Chairman: Mr. Olivier, I submitted the subcommittee's report a while ago and it seems to me that it was approved and in that report you will see that there was a meeting provided for on March 21, at 11 a.m. in case of events similar to the case we have now. If the Committee is willing, we could ask the witnesses...

Mr. Olivier: "Mr. Chairman, I would like to find a day before March 21 to hear these gentlemen, so that we might stick to our schedule and hand in our report for the third reading of this bill.

The Chairman: I do not know if we will be able to make a decision to-night, but we can refer this to the subcommittee for the beginning of next week, Mr. Fraser. The subcommittee could reconsider the agenda and reach an understanding with the witnesses concerning the date on which they would be available.

The Chairman: Mr. Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, je ne veux pas faire perdre son temps au comité, car il me semble que nous sommes tous d'accord, la situation actuelle n'est pas satisfaisante, et, croyez m'en, messieurs, je m'exprime avec beaucoup de réserve en disant cela. Si nos témoins doivent revenir ici à partir des quatre coins du Canada, pouvons-nous vraiment exiger d'eux qu'ils le fassent à leurs frais. Cela coûte quand même passablement cher que de voyager quelques milliers de milles pour venir ici. Je ne sais pas si le comité peut s'arranger pour les défrayer dans de telles circonstances, mais, pour ma part, je suis prêt à siéger toute la nuit s'il le faut. Je suis même prêt à commencer très tôt demain matin. Comme l'a dit mon collègue, ce mémoire est excellent. Ce ne serait pas la première fois que je commencerais ma journée à 7 heures du matin, et cela ne me gênerait pas outre mesure. Je suis même prêt à revenir ici après le vote pour travailler jusqu'à minuit ou une heure du matin pour finir le travail que nous avons à faire. Je veux que chaque membre du comité ainsi que vous-même, monsieur le président, et surtout nos...

The Chairman: Excuse me, but I must interrupt you. I have some more information, Mr. Fraser; as Mr. Olivier thought before, I have just been told that there will be a second vote at

[Texte]

aura un deuxième vote à 21h45, et même possiblement deux votes à 21h45. Cela veut dire que nous ne pourrions pas revenir au Comité avant 22h30. En ce qui concerne la suggestion que vous avez faite tout à l'heure, à savoir que le sous-comité ou le Comité étudie la question des dépenses des témoins, je n'y vois pas d'objection. Pour ma part, je trouve que 22h30, pour plusieurs d'entre nous, même pour les témoins, c'est un peu tard. C'est trop demander. Si vous le voulez, si c'est le désir du Comité, je suis bien d'accord mais . . .

M. Olivier: Monsieur le président, moi je serais prêt plutôt à examiner la possibilité d'indemniser les témoins. Tout d'abord, il faudrait voir si les gens demandent à être indemnisés pour une deuxième visite ici. Deuxièmement, mon collègue a suggéré de siéger demain matin; je pense que, comme d'habitude, sa suggestion est extrêmement intelligente. Je reconnais qu'il est travaillant. Il connaissait la réponse d'avance. Le congrès du Parti libéral commence demain matin. Il sait que la Chambre ne siège pas à ce moment et il est anormal qu'un comité siège lorsque la Chambre ne siège pas. Je pense que la suggestion la plus intéressante consiste à remettre au sous-comité le mandat de fixer avec ces messieurs une prochaine rencontre et, pour ce qui est de l'indemnité, je pense que le sous-comité pourra aussi décider s'il y a possibilité de l'accorder. De toute façon, comme ces messieurs l'ont fait remarquer, c'est avec leur argent qu'on siège et je suis sûr et certain qu'ils vont y penser avant de demander de l'argent.

• 2110

Le président: Monsieur McRae, s'il vous plaît.

Mr. McRae: Thank you. I would like to echo these last comments although we have brought you here, you have done a lot of work, you have put together a good brief, although I do not agree with all of it, I do not think we would be doing ourselves a favour or you a favour by carrying this thing on at 10.30 at all—because this is a serious matter, similar to Thunder Bay, and I am really aware a little bit about the grain industry and I would like to hear an awful lot more.

I would suggest, Mr. Chairman, certainly in view of the fact that it is basically our fault that they will have to come back, that the expenses should be covered. But I think the most important thing is that we should get a time slot reasonably early in the morning so that if we do run out of time in one time slot we can stay on and do a second time slot or run three or four hours in a row, because I think these are the kinds of things that are really basic to this bill.

So I would suggest that we do adjourn now, that the Committee investigate the possibility of some remuneration, and that we select a time that would be mutually convenient.

Le président: Si le Comité est d'accord, nous allons ajourner la séance d'ici la prochaine convocation du Comité par le président. Toutefois, je retiens la proposition d'étudier la possibilité d'avoir une séance, si possible débutant dans l'avant-midi, afin que nous puissions continuer dans l'après-midi si nécessaire, et voir aussi à ce que le sous-comité étudie la question des dépenses des témoins. C'est le vœu du Comité; le Comité est donc ajourné afin de participer au vote.

Une voix: Merci monsieur le président.

[Traduction]

9.45 p.m. and maybe even two. That means that we will not be able to get back to the Committee room before 10.30 p.m. As for the suggestion you made before, that the subcommittee or the Committee consider the possibility of reimbursing expenses to the witnesses, I do not have any objection. I personally feel that 10.30 p.m. for many of us and even for the witnesses is a bit late. It is asking too much. If it is the Committee's wish, I am quite agreeable, but . . .

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I would be in favour of studying the possibility of reimbursing the witnesses expenses. First of all, we should find out if the witnesses want to have their expenses reimbursed for their second visit here. Secondly, my colleague has suggested that we might sit tomorrow morning; as usual, his suggestion is an extremely intelligent one. I do recognize that he is a hard worker. He knew the answer in advance. The Liberal Party Congress starts tomorrow morning. He knows that the House does not sit at that point and it is abnormal that a committee sit when the House does not. I believe that the most interesting suggestion would be to give the subcommittee the possibility of deciding on the date of a future meeting with our witnesses, and as for their expenses, I believe the subcommittee could also decide whether they can be paid for. Anyway, as they have already told us, it is thanks to their money that we are sitting here and I am quite sure they will think about it twice before asking us for money.

The Chairman: Mr. McRae, please.

M. McRae: Merci. Je me fais l'écho de mon collègue. Nous vous avons fait venir ici, vous avez fait beaucoup de travail, votre mémoire est excellent, même si je ne l'appuie pas totalement, mais je ne crois pas que nous nous rendrions service, ni à vous, ni à nous-mêmes, en siégeant après 22 h 30—après tout, il s'agit d'un sujet très sérieux, qui ressemble à celui de Thunder Bay; je suis un peu au courant de l'industrie du grain et j'aimerais en entendre beaucoup plus à ce sujet.

Monsieur le président, puisque c'est nous qui obligerons les témoins à revenir, je propose qu'ils puissent au moins récupérer leurs frais de déplacement. Cependant, l'importance est que la séance où ils seront invités à comparaître ait lieu assez tôt le matin de façon que nous puissions éventuellement prolonger la rencontre parce qu'avec eux nous aborderons certains sujets qui touchent à l'essence même du projet de loi.

Je propose donc que nous levions la séance dès maintenant, que le comité étudie la possibilité de faire revenir les témoins à ses frais et que nous choisissons une date acceptable aux deux parties intéressées.

The Chairman: If the Committee is agreeable, we shall adjourn to the call of the Chair. However, further consideration will be given to the suggestion made concerning the possibility of a further meeting being held early in the morning so that we may continue in the afternoon if it is necessary, and the subcommittee will also study the question of the witnesses' expenses. That is the wish of the Committee; the Committee is therefore adjourned for the vote.

A Witness: Thank you, Mr. Chairman.

[Text]

Mr. Ritchie: So you have 400 or 500 stations. In these stations, how many people are on them, in the average? Or what is the variation? You mentioned a gross of \$500,000 but I did not catch just what you said.

Mr. Steele: I was trying to elaborate a little bit on the point I was exchanging with Mrs. Appolloni. In the gross revenue situation for the whole industry, or rather the 183 that have reported to the Association, only 22 of the 183 are in the category of \$2 million-plus, gross. The rest all fall below that. So we are talking basically about a large number of relatively small business operations, station by station, although appreciating that a number of them are grouped into major holdings.

Mr. Ritchie: What might they be below \$500,000? Would you say a half, or some figure like that?

Mr. Steele: Eighty-four. Forty per cent perhaps.

Mr. Ritchie: Perhaps 40 per cent are below?

Mr. Steele: Yes.

Mr. Ritchie: And how many does a station of that size tend to carry on their complement?

Mr. Steele: I do not know what the station complement would be. I would say 15. I think that is pretty accurate.

Mr. Ritchie: Does the industry's wage structure roughly follow that of the community where it has its station? Does it tend to follow the private wage structure in that area or does it follow a national level?

Mr. Gallagher: From my experience, it has generally been higher than the average in the community but I have also just been associated with smaller community operations.

Mr. Gibson: In the Winnipeg market we are considerably higher than the average salary in that area, and I can say also the same for the Vancouver, Edmonton, Calgary situation in which we have stations.

Mr. Ritchie: Why do you feel this is so? Is it your attempt to attract? Does it pay better? I presume the station makes enough money to pay a little more than an equivalent business.

Mr. Steele: There is a shortage of good broadcast personnel—there is little doubt about that. I suppose this would tend to increase their average wage.

Mr. Ritchie: Why would you pick on 13 weeks for the averaging? Is that peculiar to the industry? Did you just light on it and then it became a custom, or what?

Mr. Gibson: Why did we pick that?

Mr. Ritchie: Yes.

Mr. Gibson: Well, because under the 13 weeks you do not have to apply; and the 13-week one happened to fit in with our particular scheduling at that time.

Mr. Ritchie: What would be an ideal averaging? Is 13 a good average point?

Mr. Gibson: I would still pick the 13 weeks for any of the operations that we get involved in. When you go beyond it, there becomes a problem in just calculating your averages.

[Translation]

M. Ritchie: Vous avez parlé d'un revenu brut de \$500,000, mais je n'ai pas très bien compris.

M. Steele: J'essayais simplement de donner quelques précisions à M^{me} Appolloni. Sur les 183 stations de radio qui ont répondu au questionnaire de l'association, 22 seulement ont un revenu brut de plus de 2 millions de dollars. Nous avons donc à affaire à un grand nombre de stations relativement petites, même si un certain nombre d'entre elles sont regroupées en sociétés importantes.

M. Ritchie: Combien de stations ont un revenu brut de moins de \$500,000? La moitié?

M. Steele: Quatre-vingt-quatre, soit 40 p. 100, à peu près.

M. Ritchie: 40 p. 100?

M. Steele: Oui.

M. Ritchie: Une station de cette taille aurait combien d'employés?

M. Steele: Je n'en sais rien, peut-être 15.

M. Ritchie: La grille salariale de cette industrie correspond-elle à peu près à celle de la collectivité où elle est implantée? Cette grille correspond-elle à la grille de l'industrie privée locale ou à la grille nationale?

M. Gallagher: J'ai l'impression que les salaires sont généralement plus élevés que la moyenne des salaires de la collectivité, mais je ne parle que des petites stations.

M. Gibson: A Winnipeg, la station offre des salaires beaucoup plus élevés que la moyenne des salaires de ce secteur, et je pense qu'il en va de même pour les stations de Vancouver, d'Edmonton et de Calgary.

M. Ritchie: A quoi cela est-il dû, à votre avis? Est-ce pour attirer la main-d'œuvre? Est-ce rentable? Je suppose que la station fait suffisamment d'argent pour accorder des salaires un peu supérieurs à ceux des autres industries.

M. Steele: A l'heure actuelle, il y a une indéniable pénurie de personnel qualifié dans ce secteur, je suppose que cela augmente automatiquement la moyenne des salaires.

M. Ritchie: Pourquoi avez-vous choisi une moyenne sur 13 semaines. Cela est-il caractéristique de cette industrie? Était-ce un hasard, au début, qui est devenu une coutume par la suite?

M. Gibson: Pourquoi nous avons choisi cette moyenne?

M. Ritchie: Oui.

M. Gibson: Parce que, en dessous de 13 semaines, vous ne pouvez pas faire de demande et que la moyenne de 13 semaines correspondait à notre type d'organisation, à cette époque.

M. Ritchie: A votre avis, quelle serait la moyenne idéale? Treize semaines?

M. Gibson: Je préférerais m'en tenir à notre système de 13 semaines, car lorsqu'on dépasse cette période, il est difficile de calculer les moyennes.

[Texte]

Under the 13-week average, it definitely is an advantage to the employee because if you go over, when there are only two weeks left in your averaging, you must give the employee time off with pay so that his hours balance out. With our employees, particularly in the television operation, in the production studios, at the end of the 13-week cycle, or nearing the end of the 13-week cycle, there are always two or three who wind up with an additional five or six days off with pay to bring them into the averaging hours.

Mr. Gallagher: Mr. Chairman, could I elaborate on this just a moment?

The Chairman: Yes, Mr. Gallagher.

Mr. Gallagher: I believe the 13 weeks is one of three choices that has been set up by the Labour Relations Board—13, 26 or 52, if you are applying for a permit.

Mr. Ritchie: Would you still want to keep these? You would not change it if you had the opportunity?

Mr. Gallagher: I think it is working. I do not find that it is a problem.

Mr. Ritchie: How many of your 13,000 employees fall into the category where averaging is difficult or necessary. You must have a lot of employees in the industry that are pretty well on the straight 40-hour week, do you not?

• 1645

Mr. Gibson: Yes, most of your clerical types are on a straight 35-, 37½-, or 40-hour work week.

Mr. Gallagher: Under present rules and regulations when you owe a fine for the averaging system, you apply for a certain category; you would not apply for a carte blanche on all employees.

Mr. Ritchie: What are those categories?

Mr. Gallagher: Oh, for example, your on-air announcers, your operators in television; it would be cameramen, studio personnel . . .

Mr. Gibson: Studio personnel, production personnel, script assistants, producers, directors.

Mr. Gallagher: I doubt if you would be allowed to have your clerical staff averaged.

Mr. Ritchie: I presume these are the important people. What about numbers out of the 13,000? How many numbers do they approximately represent? Are they 10 per cent? What I am after is, is it a lot or a little really? Most of the people or just a relatively small number?

Mr. Gibson: I will use our own operation for that as an example. They are 23 per cent of our operation.

Mr. Ritchie: Would they come under averaging?

Mr. Gibson: Under the averaging.

Mr. Ritchie: Yes. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: On a point of clarification, Mr. Nowlan.

[Traduction]

Cette moyenne de 13 semaines représente un avantage très net pour les employés, car, si on la dépasse et qu'il ne reste que 2 semaines pour calculer votre moyenne, il faut donner un congé avec solde à l'employé afin d'équilibrer ses heures de travail. Il arrive toujours, surtout à la télévision et dans les studios de production, qu'à la fin du cycle de 13 semaines, deux ou trois employés se retrouvent avec cinq ou six jours supplémentaires de congé avec solde pour ramener leur nombre d'heures de travail à la moyenne.

M. Gallagher: Monsieur le président, j'aimerais ajouter quelques précisions.

Le président: Je vous en prie.

M. Gallagher: Cette moyenne de 13 semaines est l'une des trois options qui avaient été définies par la commission des relations de travail, les deux autres étant 26 ou 52, pour tous ceux qui voulaient faire une demande de permis.

M. Ritchie: Vous préférez donc conserver cette moyenne de 13 semaines et vous ne la remplacerez pas par une autre si vous en aviez la possibilité?

M. Gallagher: Non, étant donné que cela fonctionne bien.

M. Ritchie: Sur vos 13,000 employés, combien appartiennent à la catégorie où le calcul de la moyenne est difficile ou nécessaire? Vous avez certainement un grand nombre d'employés qui travaillent selon le système de la semaine de 40 heures?

M. Gibson: Oui, la plupart des employés de bureau font des semaines de 35, 37½ ou 40 heures.

M. Gallagher: Selon les règlements actuels, vous pouvez demander d'appliquer ce système des moyennes à une certaine catégorie d'employés, mais vous ne pouvez pas obtenir carte blanche pour tous les employés.

M. Ritchie: Quelles sont ces catégories?

M. Gallagher: Par exemple, les commentateurs, les machinistes de la télévision, c'est-à-dire les cameramen, le personnel de studio . . .

M. Gibson: Le personnel de studio, le personnel de production, les script-assistants, les réalisateurs, les metteurs en scène, etc.

M. Gallagher: Je ne pense pas qu'on permette de soumettre des employés de bureau au système des moyennes.

M. Ritchie: Combien d'employés représentent-ils sur les 13,000? 10 p. 100? Je voudrais simplement savoir s'il s'agit d'un groupe important ou non.

M. Gibson: Je vais prendre l'exemple de notre station, où nous avons 23 p. 100 d'employés de bureau.

M. Ritchie: Sont-ils soumis au système des moyennes?

M. Gibson: Oui.

M. Ritchie: Bien. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Nowlan, vous voulez demander un renseignement?

[Text]

Mr. Nowlan: Thank you, Mr. Chairman. On a point of clarification, something that Mr. Ritchie asked really came up earlier in answer to Mrs. Appolloni. Mr. Steele, you mentioned 183 stations reported and then there are 400-and-some stations. Is it because only 183 that applied belong to the association? Why did not the others apply?

Mr. Steele: Well, you are quite right, these are statistics compiled by the Canadian Association of Broadcasters which likes to think it represents a very high percentage of the total industry—and in fact it does—and those are radio station figures by gross revenue sizes.

Mr. Nowlan: But only 183 of the 400-odd stations are in CAB.

Mr. Steele: Yes.

Mr. Gallagher: Pardon me, in fact more than that belong to the CAB; this is only the number that did reply to the statement. About 50 per cent, or double that number belong to the CAB.

Mr. Nowlan: Thank you.

The Chairman: Mr. Halliday.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, I have a question on a slightly different topic from what has been discussed. First of all I want to say that I have enjoyed reading your presentation today and hearing it and also reading your brief through.

I am interested to find that I really agree with most of what you said and I am surprised that we really have before us this kind of legislation without a corresponding legislation giving the employer rights as well. It seems to me the two have to be taken side by side.

The aspect of the bill which deals with health and the ability of an employee to refuse to work if a machine appears to be risky to his health or if the environment he is in is risky to his health—do you see any problems there at all? For instance, if one of your employees came in with a bad cold and was working nearby somebody else and polluting the air with lots of germs, do you see that you would have one employee who would refuse to work because of that situation?

Mr. Steele: I can believe it. Again I would like to ask somebody who has had the experience of this sort of thing. Perhaps Mr. Gibson could.

Mr. Gibson: Certainly that could happen; there is no question about it. He could be upset and I do not mean this as a facetious remark.

Mr. Halliday: Well, I am not being facetious; I agree with that.

Mr. Gibson: He could be upset because his pay cheque yesterday had a little more tax or deduction off it than he thought should be taken, and he is upset today; that is the first thing he can attack you on and he will use it. Unfortunately these things happen.

[Translation]

M. Nowlan: Merci, monsieur le président. J'aimerais en effet avoir une précision au sujet d'une question posée tout à l'heure par M. Ritchie et mentionnée auparavant par M^{me} Appolloni. Monsieur Steele, vous avez dit que 183 stations de radio avaient répondu au questionnaire sur un total de 400. Est-ce simplement parce que ces 183 ont fait une demande et qu'elles sont membres de l'association? Pourquoi pas les autres?

M. Steele: Vous avez tout à fait raison; ces statistiques sont compilées par l'Association canadienne des radiodiffuseurs, laquelle association se plaît à croire qu'elle représente un pourcentage très élevé du nombre total de stations de radio; en fait, c'est le cas. Vous avez ensuite des chiffres correspondant au revenu brut de chaque station de radio.

M. Nowlan: Donc, sur un nombre total d'environ 400 stations, 183 seulement sont membres de l'ACR.

M. Steele: C'est exact.

M. Gallagher: Excusez-moi, il y en a plus; le nombre 183 est celui des stations qui ont répondu au questionnaire. Deux fois plus, environ, sont membres de l'ACR.

M. Nowlan: Merci.

Le président: Monsieur Halliday.

M. Halliday: Monsieur le président, j'aimerais passer à quelque chose de légèrement différent. Tout d'abord, j'ai lu votre mémoire avec beaucoup d'intérêt et apprécié votre déclaration d'aujourd'hui.

En fait, je suis d'accord avec vous sur beaucoup de choses et je suis étonné qu'on ait devant nous cette loi sans avoir de loi correspondante donnant des droits aux employeurs.

Approuvez-vous les articles du bill qui permettent à un employé de refuser de travailler si une machine ou l'environnement lui semblent constituer un risque pour sa santé? Par exemple, si l'un de vos employés avait un gros rhume et qu'il travaillait à côté d'un autre employé, risquant de le contaminer avec tous ses microbes, pensez-vous que l'un des employés refuserait de travailler?

M. Steele: Je crois que oui. J'aimerais toutefois demander à M. Gibson de vous répondre, étant donné qu'il a déjà l'expérience de ce genre de chose.

M. Gibson: Cela peut se produire, c'est évident. Il se peut que l'autre employé soit ennuyé, et je ne dis pas cela en plaisantant.

M. Halliday: Moi non plus, je suis sérieux.

M. Gibson: Il se peut donc que l'autre employé soit ennuyé parce que les déductions sur son chèque de paye de la veille étaient plus importantes qu'il s'y attendait, cela l'embête le lendemain; il va donc profiter de la première chose qui se présente pour vous créer des ennuis. Malheureusement, ce genre de chose se produit.

[Texte]

Mr. Halliday: Well, you did not include this in your report. I am just wondering, I have had little to do with this total bill since it came in, but the first thing that hit me when I read the summary was this bit about the health business. I thought it was almost ludicrous to think that you could pick a thing like a common cold, which people often have and which sure jeopardizes your health if you have to work beside somebody who has one. I have not read enough detail to know whether or not there is any protection against this for the employer, but you suggest there is no adequate protection then.

Mr. Gibson: No, there is not.

Mr. Halliday: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you. Gentlemen, first of all, given that there are about 550,000 Canadians under federal jurisdiction in the private sector and given that about 50 per cent of that half million are organized in unions, can you give us any idea of what percentage of the 13,000 employees you have are organized?

• 1650

Mr. Steele: That information, Mr. Fraser, for 1962, we got from the Department of Labour. We will go back to them but could I suggest that you consult them as well on that. We will produce an answer; I do not have it here.

Mr. Fraser: Okay. Just generally speaking though, can you give a rough indication—I do not want to pin you down; I am not trying to do that—of to what extent your industry is unionized?

Mr. Steele: We have not tried to find out. I am conscious that we came in without having an answer because it is a reasonable question. How many people are covered by existing collective agreements in this industry?

Mr. Fraser: That is right.

Mr. Steele: We will have to find that out.

Mr. Fraser: Having asked that, the second question is this: has your industry had discussions with any of the unions who are employed in your industry with respect to any of the amendments as set out in Bill C-8? Has there been any discussion between your management side and your trade union side with respect to these amendments?

Mr. Gibson: Yes, sir, I have.

Mr. Fraser: Those discussions have been informal?

Mr. Gibson: That is correct. I deal with a lot of international reps—I prefer to not mention the union—and I said, what are you people going to do about Bill C-8. We are not going to do anything about it was the reply I got.

Mr. Fraser: I think somewhere in your brief you said that the onus rests with he who proposes the change. That happens to be something that, from a philosophic point, I am in entire agreement with. If change is to be made then the need should be demonstrated and it should be demonstrated that the change will work. I recognize that ultimately only experience

[Traduction]

M. Halliday: Vous n'avez pas parlé de ce problème dans votre rapport. Cela me préoccupe; je n'ai guère eu le temps d'étudier ce projet de loi dans sa totalité, mais la première chose qui m'a frappé, lorsque j'en ai lu le résumé, c'est ces articles sur la santé au travail. Il est, à mon avis, ridicule de penser qu'on peut attraper un rhume simplement en travaillant à côté de quelqu'un qui l'a déjà et que cela constitue un risque pour votre santé. Je n'ai pas encore étudié suffisamment le projet de loi pour savoir s'il assure une certaine protection à l'employeur contre ce genre d'abus, mais vous estimez que la protection n'est pas suffisante.

M. Gibson: Il n'y a aucune protection pour l'employeur.

M. Halliday: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci. Messieurs, nous savons qu'environ 500,000 Canadiens travaillent dans le secteur privé sous la juridiction provinciale et que 50 p. 100 de ce demi-million sont syndiqués; pouvez-vous nous indiquer le pourcentage approximatif du nombre d'employés syndiqués sur votre effectif de 13,000?

M. Steele: Monsieur Fraser, ces renseignements pour 1962, nous les tenons des employés du ministère du Travail. Nous retournerons les voir à ce sujet, mais je vous conseille de les consulter aussi. Nous vous donnerons une réponse; je n'ai tout simplement pas les données en main.

M. Fraser: Parfait. Je ne veux pas vous acculer au pied du mur, mais pourriez-vous nous donner une idée générale du taux de syndicalisation de votre secteur?

M. Steele: Nous n'avons pas essayé de le savoir. Je sais bien que nous comparaissons sans avoir préparé de réponse même si la question nous semblait évidente. Vous voulez savoir combien de gens dans notre secteur ont une convention collective?

M. Fraser: C'est cela.

M. Steele: Nous devons nous renseigner.

M. Fraser: Cela dit, voici ma deuxième question: votre secteur a-t-il eu avec les syndicats qui représentent les employés des discussions sur les modifications proposées par le bill C-8? Y a-t-il eu des discussions entre la direction de votre secteur et les syndicats en ce qui concerne ces amendements?

M. Gibson: Oui, monsieur, j'en ai eu.

M. Fraser: Il s'agissait de séances officielles?

M. Gibson: C'est exact. Je tairai le nom du syndicat, mais j'ai parlé à des représentants internationaux et je leur ai demandé ce qu'ils avaient l'intention de faire à propos du bill C-8. On m'a répondu qu'on n'allait rien faire.

M. Fraser: Dans votre mémoire, il me semble que vous avez dit que c'est à celui qui propose le changement de le justifier. Sur ce principe je suis d'accord avec vous. S'il doit y avoir changement, l'on doit en prouver le besoin et prouver aussi que la situation en sera améliorée. J'avoue que seule l'expérience nous apprendra si le changement a amélioré les choses, mais

[Text]

will prove that the change will work but there has to be some kind of logical process of thinking that goes into it. In discussions with union representatives, is there any indication from them that there was some aspect of this bill that they were really very keen to see passed?

Mr. Gibson: No, sir, during none of my discussions.

Mr. Fraser: Was there any aspect of the bill, in any of your discussions, which they indicated that they were very much opposed to?

Mr. Gibson: No, sir. The conversation that I have related to you was the extent of the conversation and I did not pursue it any further.

Mr. Fraser: I see. Have you had any discussions with the Department of Labour or the Minister? In other words, has your association met with the Minister or senior officials of the department, or any officials of the Department of Labour, prior to this bill coming down or subsequent to the bill being made public and introduced at first reading in the House of Commons?

Mr. Gibson: I will have to ask Mr. Steele to answer that question.

Mr. Steele: I am fairly new on the job but it is my impression that we have been in touch with officials but, for the most part, just to clarify our understanding of the intention of the words, but we entered into no substantive discussions to challenge the reasons why they are in the bill.

Mr. Fraser: I do not want to push you into saying something that is not completely accurate, but what I am getting at is this: do I take then from what you say that, for all practical purposes, you did not know what would be in this bill, except perhaps from some speeches that the minister might have made in terms of general direction, until you saw it?

Mr. Steele: I certainly did not, Mr. Fraser. I do not think the staff had much advance warning of it either.

Mr. Fraser: All right. This is the end of my questioning. I want to deal with not your introductory brief but your brief itself and I refer to page eight, paragraph six. I am coming back to the first question that I raised and that is this question of certification. You have agreed that there was at least one very serious certification strike and Mrs. Appolloni evidenced some horror that it had gone on as long as it did.

• 1655

I do not want to get into that discussion because I do not have time. I want to direct my question to the amendment to the section in the present Act, 126(c). You say here, in Clause 46 of the bill, that:

The amendment to Subsection 126(c) will allow the Board to grant certification to a trade union on the basis of the number of union membership cards signed at the date of the application for certification.

Now, this is my question, gentlemen. I frankly do not think most people who come to this Committee, and certainly I do

[Translation]

l'action doit être précédée par un raisonnement logique. Après vos discussions avec les représentants syndicaux, pensez-vous que certains articles du projet de loi leur tiennent à cœur et qu'ils tiennent à les voir adoptés?

M. Gibson: Non, monsieur, pas d'après ce qui est ressorti de nos entretiens.

M. Fraser: Et d'après ces mêmes discussions, vous semble-t-il qu'ils s'opposent carrément à certains articles?

M. Gibson: Non, monsieur. Je vous ai rapporté l'essentiel de l'entretien, et nous nous en sommes tenus là.

M. Fraser: Je vois. Y a-t-il eu des discussions avec le ministère du Travail ou le ministre lui-même? En d'autres termes, votre association a-t-elle eu une rencontre avec le ministre, les hauts fonctionnaires ou tout autre fonctionnaire du ministère avant que le projet de loi ne soit présenté ou après sa publication et sa présentation en première lecture à la Chambre des communes?

M. Gibson: Je crois que M. Steele pourra répondre à cette question.

M. Steele: Je suis entré en fonction tout récemment, j'ai tout de même l'impression que notre Association a eu des entretiens avec les fonctionnaires, mais seulement pour éclaircir la réalité que sous-entendaient les mots sans engager de polémiques et sans contester les raisons pour lesquelles ces mots se trouvaient dans le projet de loi.

M. Fraser: Je ne veux pas vous amener à nous donner des réponses inexactes, mais voici où je veux en venir: d'après ce que vous dites, dois-je comprendre qu'à toutes fins pratiques, avant de voir le projet de loi, vous ne saviez pas ce qui s'y trouverait, à part ce que vous aviez pu glaner dans certains discours du ministre sur sa portée générale?

M. Steele: Moi je ne le savais pas, monsieur Fraser, et je ne crois pas que le personnel en ait su davantage non plus.

M. Fraser: Parfait. J'en ai presque fini avec mes questions. Je vous parlerai non pas de votre présentation orale, mais du mémoire lui-même et plus précisément de la page 13, paragraphe 6. J'en reviens à la première question que j'ai posée portant sur l'accréditation. Vous avouez qu'il y a eu au moins une grève très sérieuse portant sur l'accréditation, et M^{me} Appolloni a été fort étonnée d'apprendre qu'elle ait pu durer si longtemps.

Je ne veux pas m'engager dans cette voie, nous n'en avons pas le temps. Je voudrais plutôt vous poser certaines questions à propos de l'amendement à l'article 126c) de la loi actuelle. A propos de l'article 46 du bill, vous dites ici:

L'article 126c) permettra au Conseil d'accorder l'accréditation à une cellule syndicale en se servant du nombre de cartes de membre émises au moment du dépôt de la demande d'accréditation.

Voici ma question, messieurs. Je ne crois franchement pas que la plupart des gens qui assistent aux séances de notre

[Texte]

not think most people in the public, have the foggiest idea of how certification takes place, of what happens in the work place, what a union organizer is up against, and what sometimes the employer is up against. Can you tell us what happens now under the Code? And will you tell us what would happen if this amendment took place, and why you do not like it?

Mr. Steele: Perhaps we could ask our legal counsel to respond.

The Chairman: Mr. Richard.

Mr. John Richard (Canadian Association of Broadcasters Legal Counsel): Under the present provisions of the Code a union may make application for certification provided it can show evidence of membership of at least 35 per cent of the people in the bargaining unit, and if they have evidence of that membership, not greater than 50 per cent, then the board, if it is satisfied as to the bona fides of the application, can order a vote for certification.

Mr. Fraser: Could I stop you right there, sir?

Mr. Richard: Yes.

Mr. Fraser: What evidence do they look at?

Mr. Richard: An application for membership in the union, accompanied by a payment which usually does not exceed \$2.

Mr. Fraser: Okay. If 35 per cent of the work force in a working unit has signed cards, then what do they do?

Mr. Richard: Then they will entertain the application for certification. If they have in excess of 50 per cent, they may certify without a vote.

Mr. Fraser: But how do they know they have over 35 per cent? You see, this is what I want the Committee to understand.

Mr. Richard: The evidence of membership is produced by the trade union applying for certification. The employer is not entitled to see this, or to challenge this, because it is considered that membership in a trade union at the time of application for certification is confidential. So the only persons who see the membership applications, that is to say in detail, the names, and can verify the genuineness of them, are the trade union and representatives of the Canada Labour Relations Board. The employer is merely told what the numbers are.

Now at the time of an application for certification a notice of the application for certification must be posted by the employer on the premises where the employees can see it. There is normally a period of time in the regulations, whether it is 10 or 15 days, in which the employer can make representations by way of making a reply to the application for certification. Employees in the proposed bargaining unit can make representations as well, and intervene. It is in this period of time, after an application has been made, that the employees who are affected by this application, including some who may have signed membership application forms, are given

[Traduction]

comité aient la moindre idée de la manière dont se fait l'accréditation, de ce qui se passe sur les lieux du travail, des difficultés que doit affronter l'agent syndical et des difficultés qu'a parfois l'employeur. Pouvez-vous nous dire comment les choses se passent en vertu de la loi actuelle? Pourriez-vous ensuite nous dire comment les choses se passeraient si nous adoptions le présent amendement et pourquoi cette situation ne vous plairait pas?

M. Steel: Je crois que notre conseiller juridique répondra à cette question.

Le président: Monsieur Richard.

M. John Richard (conseiller juridique de l'Association canadienne des radiodiffuseurs): En vertu des dispositions actuelles de la loi, un syndicat peut faire une demande d'accréditation s'il peut prouver qu'au moins 35 p. 100 des membres du groupe en négociation sont membres du syndicat, et si le syndicat peut prouver ce minimum, sans que le maximum ne dépasse 50 p. 100 des membres; le Conseil peut alors exiger un vote d'accréditation s'il croit que la demande est en règle.

M. Fraser: Puis-je me permettre de vous interrompre, monsieur?

M. Richard: Certainement.

M. Fraser: De quelle preuve a besoin le conseil?

M. Richard: D'une demande d'adhésion au syndicat, accompagnée par des droits d'adhésion n'excédant habituellement pas \$2.

M. Fraser: Parfait. Si 35 p. 100 des membres d'une unité de travail ont signé leur demande d'adhésion, que se passe-t-il alors?

M. Richard: Le conseil étudie alors la demande d'accréditation. Si plus de 50 p. 100 des membres ont signé la demande d'adhésion, il se peut qu'il y ait accréditation sans vote.

M. Fraser: Mais comment peut-on être sûr qu'il s'agit bien de plus de 35 p. 100? C'est cela que j'aimerais faire comprendre au comité.

M. Richard: La preuve des demandes d'adhésion est faite par le syndicat qui demande l'accréditation. L'employeur n'a pas le droit de voir cette liste ni de la contester parce que les noms des gens qui ont signé une demande d'adhésion au syndicat demeurent secrets pendant l'étude de la demande d'accréditation. Donc, les seuls qui aient accès aux noms des membres qui ont fait la demande d'adhésion et qui peuvent en vérifier le bien-fondé sont le syndicat et les représentants du Conseil canadien des relations du travail. L'employeur n'est averti que du nombre d'employés impliqués.

Quand se fait la demande d'accréditation, l'employeur doit afficher un avis dans ses locaux, là où les employés peuvent le voir. D'après les règlements, on attend ensuite de 10 à 15 jours; pendant cette période l'employeur fait connaître sa réponse à la demande d'accréditation. Les employés de l'unité de négociation en question peuvent aussi intervenir et faire connaître leurs arguments. C'est pendant cette période, après que la demande d'accréditation a été faite, que les employés touchés par cette demande, y compris ceux qui ont pu signer des demandes d'adhésion, ont la possibilité de faire savoir s'ils approuvent ou non cette demande d'accréditation.

[Text]

the opportunity to express their views as to whether or not they agree with the application for certification.

Mr. Fraser: Who do they express them to?

Mr. Richard: To the Labour Board. And, under the present interpretation of the code, the Labour Board must take account of those representations made to it by the employees. However, on our interpretation of Clause 46, which is an amendment to the existing Section 126(c) of the Act, if the board is now directed by this bill that it may, if it is satisfied as of the date of the filing of application, certify the trade union if a majority who have filled in these applications for membership have done so, then we fail to see what would be available to the employer, or even more important, from the point of view of labour legislation, to employees to argue before the board. Their rights to intervene would be ephemeral. There would be no substance to it because the board could certify the applicant union without considering the intervention of employees subsequent to the date of filing of the application if the union has produced membership cards representing 50 per cent of the people in the bargaining unit.

• 1700

Mr. Fraser: I wonder, Mr. Chairman, if I could ask one question to indicate whether or not I fully appreciated the answer.

Section 126 of the Act, Section 126(c), reads:

is satisfied that a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

That means at the time of certification, not the time of application.

Mr. Richard: That is right, sir. And that has been confirmed by the Federal Court of Appeal.

Mr. Fraser: All right. Now, the amendment then would mean that they have to cast their minds back some weeks or maybe months to the date of application.

Mr. Richard: Yes and if there are people who signed membership applications and subsequent to the date of application by the union for certification wanted to withdraw those applications, and I am not talking about under the influence of an employer, but of their own wish, they would not be considered because the board would cast its mind back to the time of the application of the union which of course is a unilateral act on the union's part in which no one else has participated. The board would have the right to disregard any evidence of the desire of employees in the bargaining unit subsequent to the date of application.

Mr. Fraser: Thank you very much.

Mr. Richard: I may say, Mr. Chairman, that I am here as legal counsel, I am not siding on this. I am trying to explain how it works.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: What a statement. Mr. Chairman, thank you. Perhaps we could have some clarification on some parts of this

[Translation]

M. Fraser: A qui le font-ils savoir?

M. Richard: Au Conseil des relations du travail. De la façon dont l'on interprète le code à l'heure actuelle, le Conseil des relations du travail doit tenir compte des démarches des employés. Cependant, selon notre interprétation de l'article 46 modifiant l'article 126(c) de la présente loi, si le conseil peut, aux termes du bill, au cas où il estime satisfaisante la date de demande, accréditer le syndicat lorsqu'une majorité de ceux qui pouvaient signer la demande d'adhésion l'ont fait, alors nous ne voyons pas quels arguments l'employeur—et plus encore selon les lois du travail—les employés pourraient présenter au conseil. Leurs droit d'intervention seraient donc éphémères. Le conseil pourrait accréditer le syndicat requérant sans tenir compte des interventions faites par les employeurs après la présentation de la demande, si le syndicat peut démontrer qu'il a l'appui de la moitié de l'unité de négociation.

M. Fraser: Je voudrais poser une question afin d'élucider votre réponse.

Le paragraphe 126c) de la loi se lit comme suit:

...est assuré qu'une majorité des employés qui font partie de l'unité choisissent le syndicat comme leur agent négociateur ...

Cela se fait au moment de l'accréditation, et non à la date de dépôt de la demande.

M. Richard: C'est exact, et la division d'appel de la Cour fédérale du Canada a approuvé ce procédé.

M. Fraser: En vertu de cet amendement, il faudrait donc se rapporter à l'époque où la demande a été déposée, des semaines ou des mois avant.

M. Richard: Oui. Si des employés veulent devenir membres du syndicat et décident par la suite de retirer leur demande, après le dépôt de la demande d'accréditation présentée par le syndicat, on ne pourrait pas en tenir compte. Il ne s'agit pas ici d'une influence quelconque exercée par l'employeur, mais tout simplement de l'expression du désir de l'employé. Le conseil tient compte de la date de dépôt de la demande présentée par le syndicat, or cette présentation est un acte unilatéral de la part du syndicat. Ainsi le conseil a le droit de ne pas tenir compte des désirs des employés qui font partie de l'unité de négociation, après la date du dépôt de la demande.

Mr. Fraser: Merci beaucoup.

M. Richard: Permettez-moi de dire en passant que je suis là comme conseiller juridique, et que je ne choisis pas de défendre un parti ou l'autre. J'essaie de vous expliquer les procédures.

Le président: Monsieur Caccia a la parole.

M. Caccia: Quelle déclaration? Les témoins pourraient peut-être nous donner quelques détails supplémentaires au

[Texte]

very interesting brief. Starting with page 3, how would you suggest that the government go about establishing evidence of a widespread abuse which would subsequently make the legislation necessary?

Mr. Steele: Could I ask, Mr. Chairman through you, for Mr. Caccia to identify the point?

Mr. Caccia: Yes, it is bereavement leave on page 3.

Mr. Steele: It is bereavement leave we are looking at.

Mr. Caccia: The fourth and fifth lines.

Mr. Steele: I think the point that we are trying to make here is that in view of the fact that nearly every employer deals with this situation in one way or another, unless evidence of widespread abuse can be brought forward, why do we have to have a statutory rule written into the Canada Labour Code, which will establish this as a right but also establish a limiting situation as far as some employees are concerned. Are we not saying that here again we would like to know a little more about why this is being selected for inclusion in this way in the Canada Labour Code?

Mr. Caccia: You seem to agree that bereavement leave is a matter that is granted as a matter of course by a number of employers.

Mr. Steele: Yes, we do.

Mr. Caccia: And that you feel that it is really not necessary to legislate it.

Mr. Steele: We feel that, yes.

Mr. Caccia: And that it should only be legislated where there is evidence that it is not done. Therefore the question arises as to how does the government go about establishing that it is not done in order to make sure that it is done and that there is a fair application of this bereavement leave across the board. Evidently, to do that the government would have to hire, I suppose, inspectors or people who would be in charge of collecting evidence, if and when necessary. If that were the case, then, perhaps not you, but another organization, CMA, the Canadian Manufacturers Association, or the Chamber of Commerce, would come here and tell the government that it is enlarging its ranks too much and it is hiring too many civil servants: that it is imposing unnecessary financial burdens through taxes to pay for these salaries. Would you like to comment?

• 1705

Mr. Steele: I will ask Mr. Gallagher, chairman of your committee, to do so, sir.

Mr. Gallagher: I would like to suggest, Mr. Caccia, that this is one aspect that I really do not believe is being abused; this three-day mandatory situation that is mentioned here is probably trifling compared to some of the normal leniency that is given employees because of bereavement. And in any case, anybody...

Mr. Caccia: But then why do you object to the statutory obligation?

[Traduction]

sujet du mémoire. Commençons à la page 4. Comment le gouvernement doit-il procéder pour démontrer l'existence d'abus fréquents, afin de justifier l'adoption de la présente loi?

M. Steele: Monsieur Caccia, puis-je vous demander par l'intermédiaire du président, de donner les références exactes?

M. Caccia: Il s'agit des congés de décès qui figurent à la page 4 de la version française.

M. Steele: Les congés de décès, vous dites.

M. Caccia: Les lignes 4 et 5.

M. Steele: Nous voulions souligner que presque tous les employeurs doivent faire face à cette situation, d'une manière ou d'une autre. A moins de démontrer l'existence d'abus assez fréquents, pourquoi inclure dans le Code du travail du Canada des règlements qui établissent ce droit, tout en imposant des limites à certains employés? Pourquoi veut-on inclure cette disposition dans le Code du travail? Voilà ce que nous aimerions savoir.

M. Caccia: Cependant, vous tenez à admettre que des congés de décès soient accordés tout naturellement par beaucoup d'employeurs.

M. Steele: Oui.

M. Caccia: Vous êtes d'avis qu'une loi à cette fin n'est pas nécessaire.

M. Steele: Oui.

M. Caccia: Et qu'une loi ne serait applicable que dans des cas d'abus. Il faudrait donc se demander comment le gouvernement doit procéder pour découvrir ces abus, afin d'assurer que les congés de décès soient accordés de façon juste et équitable. Pour ce faire, le gouvernement sera obligé d'engager des inspecteurs afin de réunir les preuves nécessaires. Dans un tel cas, d'autres organismes, tels que l'Association des manufacturiers du Canada ou la Chambre de commerce, comparaitraient devant nous pour nous dire que le gouvernement engage trop de personnel et qu'il impose aux contribuables un lourd fardeau fiscal pour payer les salaires de ces nouveaux employés. Qu'en pensez-vous?

M. Steele: Je vais demander à M. Gallagher, président de notre Comité, de vous répondre.

M. Gallagher: Monsieur, je ne pense pas qu'on abuse de ces congés de décès. Les trois jours accordés ici sont souvent moindres que le congé de décès accordé aux employés dans ces circonstances.

M. Caccia: Pourquoi donc vous opposez-vous à l'obligation statutaire?

[Text]

Mr. Gallagher: Is it needed? It is just another piece of . . .

Mr. Caccia: What is being lost if it is already done?

Mr. Steele: Well, I think we are back in a way to Mrs. Appolloni's point. If I could just have another go at this in a different way. We are not arguing really the necessity for a national labour code to deal with those industries in Canada which report through the federal government—they are under federal laws—and which are not organized; no question. What we really said right at the beginning was, that in looking at how you go about upgrading this code over the years, we will undoubtedly find some aspects of things in this brief which we do not consider to be necessary. I suspect—although I have no evidence to this effect—that the officials of the minister have seen that there is a pretty widespread identification of a bereavement leave requirement or necessity in a lot of collective agreements. Therefore, why not make it a national statutory act. All we are saying to you is, if it is so widespread, why put it into the law? It is just adding one more thing which is going to have to be policed by somebody.

Mr. Caccia: This is why I fail to understand this additional "burden" that you seem to attribute to this legislative measure. If it is a regular practice, what is being lost by making it statutory to cover those who may not be covered?

Mr. Gallagher: I think in all fairness to employees there has to be a differential. If somebody's second cousin were to pass away and your employee wanted to be a pall-bearer, fine and dandy, one day, I think, would be adequate. If a man's wife passed away, three days is nothing near the amount of time that should be given to him. So I think this should be left up to the individual case, and too, I think it is another management decision that the government here is attempting to solve for him.

Mr. Gibson: May I elaborate on that?

Mr. Caccia: Is there any suggestion in the bill that there ought to be three days bereavement leave for a cousin?

Mr. Gibson: One of the problems is the interpretation of "immediate family", for example.

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Gibson: What is "immediate family" to the normal question is: mother, brother, father, sister, child—this type of thing, but what is immediate family to me may not be immediate family to somebody else. It could be a great grandfather who raised him, and he is closer to him than he is to his own father; he may not even know his own father. You run into this continually when you are dealing with people; you run into it all the time. In our negotiations the unions have recognized the fact that you cannot lay down days of leave for bereavement, and it is written into our agreements. There are several others in the country which you could check on; the unions are not really pushing that hard for the number of days because in some instances, depending on travel time, the person may have a week. If it is an only child and the parent dies out of town, it could be two weeks. In other instances it

[Translation]

M. Gallagher: Est-ce bien nécessaire? C'est tout simplement un autre . . .

M. Caccia: Qu'y perd-on si la chose se fait déjà?

M. Steele: Nous voilà revenus au point soulevé par M^{me} Appolloni. Je vais aborder la question de façon différente. Nous ne remettons pas en question la nécessité pour un code de travail national de tenir compte des industries canadiennes non organisées qui sont régies par des lois fédérales. Nous avons dit tout au début qu'en faisant ce travail de modification du code à long terme, on trouvera sans doute que certaines mesures ne seront pas nécessaires. Je n'ai pas de preuve ferme à l'appui, mais j'ai l'impression que les fonctionnaires du ministre se sont déjà rendus compte qu'il existe dans beaucoup de conventions collectives des dispositions portant sur les congés de décès. Ils veulent aussitôt l'inclure dans une loi statutaire. Alors, si la chose est si répandue, pourquoi l'inclure dans une loi nationale? Vous ne faites qu'adopter une autre loi qu'il faudra faire respecter ensuite.

M. Caccia: Je comprends mal ce «fardeau» qui fait partie du pré-décé législatif, selon vous, S'il s'agit d'une pratique qui existe déjà, que perd-on en l'incorporant dans une loi statutaire afin de tenir compte de ceux qui ne sont pas déjà protégés?

M. Gallagher: En toute justice pour les employés, il faut établir certaines limites. Si le cousin germain d'un employé meurt, je pense qu'une journée suffirait s'il veut être porteur. Mais si la femme d'un employé meurt, trois jours ne pourraient jamais suffire. Les circonstances varient, et c'est à l'employeur de décider. Le gouvernement essaie de lui enlever cette responsabilité.

M. Gibson: Puis-je ajouter quelque chose?

M. Caccia: Dit-on dans le bill que trois jours de congé de décès seront accordés dans le cas du décès d'un cousin germain?

M. Gibson: L'interprétation de l'expression, «famille immédiate», nous cause des problèmes.

M. Caccia: C'est exact.

M. Gibson: D'habitude, nos parents, nos enfants, nos frères et nos sœurs font partie de notre famille immédiate. Mais il se peut que l'expression ait un sens différent pour moi. Par exemple, un employé pourrait considérer son grand-père comme son père véritable, si ce dernier l'a élevé. Il se peut qu'il ne connaisse même pas son père véritable. Voilà le genre de problème que vous avez sans cesse à résoudre. Dans nos négociations, les syndicats acceptent le fait qu'on ne peut pas fixer d'emblée le nombre de jours qui seront accordés comme congés de décès. On le dit bien dans les conventions, d'ailleurs. Il y a plusieurs autres conventions au pays que vous pouvez examiner. Le nombre de jours n'inquiète pas tellement les syndicats puisque dans certains cas, selon le déplacement nécessaire, l'employé peut obtenir jusqu'à une semaine. S'il s'agit d'un enfant unique et que le père ou la mère meure en un

[Texte]

could be one day. It depends on the situation and the closeness of the employee to the individual.

• 1710

Mr. Caccia: I suppose that we are establishing here minimums, not maximums.

Moving on to another subject because time is limited, through you, Mr. Chairman, could we have a clarification on the guidelines that would be given to the inspector in declaring a complaint for unjust dismissal without merit. What would be your recommendation? I am referring to your brief on top of page 6.

Mr. Steele: Could I ask Mr. Gibson to reply to that one for you, Mr. Caccia.

The Chairman: Mr. Gibson.

Mr. Gibson: This is not as just for either party as it is under any union agreement. Any union agreement for unjust dismissal has a grievance procedure to go through which is usually four steps and then an application for an arbitrator agreed to by both parties. An arbitrator that no one has any choice in is appointed here. There are no steps for discussions and that is why you have the steps in the grievance procedure. It is to eliminate the harshness of arbitration. This can be solved prior to hitting this level.

Mr. Caccia: Perhaps I should clarify my question.

Mr. Gibson: Under arbitration you have an appeal, and you have none here at all.

Mr. Caccia: Excuse me. I wonder whether my question was clear enough, because I am not too sure whether you answered my question. It has to do as to what the guidelines would be that you would recommend for the inspector who should decide that a complaint for unjust dismissal is without merit.

Mr. Gibson: I am sorry. I misunderstood your question.

Mr. Caccia: At the top of page 6.

Mr. Richard: Surely that is something, Mr. Caccia, that would depend on the circumstances of the case. If he saw no grounds for proceeding with the complaint, he could so inform the employee. The employee of course under the present legislation retains his civil right to take action in the courts if he wishes. So the employee is not without remedy, because the proposed act specifically reserves to the employee his rights of civil action. However, if he did take a civil action, that would be a matter of having counsel.

Mr. Caccia: Excuse me. That is not answering my question.

The Chairman: Your last question, Mr. Caccia.

[Traduction]

endroit éloigné, la période peut atteindre deux semaines. En d'autres circonstances, on accorde un jour. Tout dépend de la situation et des liens qui unissent la personne décédée à l'employé.

M. Caccia: Je suppose que nous fixons ici des périodes minimales plutôt que des périodes maximales.

Je passe à un autre sujet. Je sais que mon temps est limité. Monsieur le président, puis-je avoir des précisions sur les directives à donner aux inspecteurs concernant les plaintes à la suite de renvois injustifiés ou sans raison. Quelle est votre recommandation au juste? Je vous renvoie ici à la page 9 de votre mémoire.

M. Steele: Avec votre permission, monsieur Caccia, je vais demander à M. Gibson de répondre à la question.

Le président: Monsieur Gibson.

M. Gibson: Ce qui est prévu n'est pas aussi juste à l'égard des deux parties que ce qui existe actuellement en vertu des conventions collectives conclues avec les syndicats. N'importe quelle convention prévoit, en cas de renvoi injustifié, l'application de la procédure de grief qui se fait habituellement en quatre étapes, puis l'intervention d'un arbitre acceptable pour les deux parties. Les présentes dispositions prévoient la nomination d'un arbitre au choix de ni l'une ni l'autre des parties. Par ailleurs, il n'y a rien qui permette une discussion comme c'est le cas actuellement avec la procédure de grief. La discussion est sensée permettre d'éviter le recours toujours difficile à l'arbitre. La situation peut souvent être réglée avant qu'on atteigne ce niveau.

M. Caccia: Je devrais peut-être préciser davantage ma question.

M. Gibson: Et même avec l'arbitrage, il est prévu une procédure d'appel, ce qui n'est pas le cas dans les présentes dispositions.

M. Caccia: Je vous demande pardon. Je ne sais pas si j'ai été assez clair, mais il me semble que vous n'avez pas répondu à ma question. Elle a trait aux directives qui selon vous devraient être données aux inspecteurs chargés de déterminer si les plaintes pour renvoi injustifié sont fondées ou non.

M. Gibson: Je regrette, j'avais mal compris votre question.

M. Caccia: Il en est question à la page 9 de votre mémoire.

M. Richard: Monsieur Caccia, il faudra examiner les circonstances dans chaque cas. Si l'inspecteur ne voit pas de motif à la plainte, il peut en informer l'employé. Et en vertu de ces dispositions, l'employé a toujours le loisir d'entamer des poursuites civiles devant les tribunaux. L'employé ne se trouve donc pas sans recours puisque la loi lui permet d'entamer des poursuites civiles. S'il veut le faire cependant, il doit retenir les services d'un avocat.

M. Caccia: Je vous demande pardon, mais vous ne répondez toujours pas à ma question.

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Caccia.

[Text]

Mr. Caccia: I am sorry, we are not getting anywhere because the question was as to what would be the guidelines that you would recommend for an inspector to declare a complaint without merit. Let me then ask you the following question, please.

What would be the mechanism that you would recommend, again on page 6, for a challenge by either the employer or the employee. I am referring to the third paragraph where it reads:

Both the employer and the employee should be entitled to challenge what may be considered to be an unfair disposition of a matter by an adjudicator.

What kind of a mechanism do you envisage, the kind of personnel involved across the country, and how would you see it in place?

Mr. Richard: Fortunately, Mr. Caccia, the mechanism is already in place. It is used by the federal public servants themselves who are under the Public Service Staff Relations Act, and that is the federal court of appeal on a Section 28 application for judicial review.

In the provinces it is the superior courts of the provinces. In Ontario it is the divisional court.

The mechanisms are in place. However, if it were felt to be wiser to have a labour tribunal that would review these decisions rather than a court—that is something that has been talked about actively in labour circles—however, the mechanism we had in mind at the present time was that which was available in the courts under Section 28 of the Federal Court Act. It is really a supervisory jurisdiction to ensure that there have been no excesses of jurisdiction by the adjudicator, no errors of law, or that the finding was not made in the absence of evidence. And that is available presently to the federal public servant and to employees under Part V of the Code who are organizing.

• 1715

The Chairman: Thank you.

Mr. Steele: I was just wondering if I could go back to the origins of Mr. Caccia's point. If he asked a reasonable question, I would re-see the guidelines that an inspector should have in deciding in the first instance. I think our answer to that would be that what we are saying is that we see no reason that the normal step procedure that you find in the collective agreement for the resolution of grievances should not apply and we are prepared to see the federally appointed inspector act in this instance in place of a collective agreement situation or a union and have a judgment made by that person as to whether or not this is an adjudication situation. Then we would like to be part of the appointment of the adjudicator. Then, as Mr. Richard says, we would be quite happy to see the appeal process go through those things. That is what we are saying.

Mr. Caccia: Are you back on unjust dismissals?

Mr. Steele: Yes, we are still on unjust dismissals.

Mr. Caccia: Can you put me down for the second round, Mr. Chairman, please.

[Translation]

M. Caccia: Je regrette, mais je ne suis pas plus avancé puisque ma question avait trait aux directives qui devaient être données aux inspecteurs chargés de déclarer les plaintes fondées ou non. Je vous pose cette question-ci et je vous prie d'y répondre, s'il vous plaît.

Quel mécanisme recommanderiez-vous; cela rejoint le point que vous mentionnez à la page 9, pour que l'employeur ou l'employé puisse contester les décisions? Je vous renvoie à votre troisième paragraphe:

L'employeur et l'employé devraient avoir le droit de remettre en question ce qu'ils pourraient juger être un traitement non équitable de leur cause.

A quel mécanisme songez-vous, quel personnel serait nécessaire au pays, comment fonctionnerait le système?

M. Richard: Le mécanisme est déjà en place, et c'est fort heureux, monsieur Caccia. Il est utilisé par les fonctionnaires fédéraux qui relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Je veux parler du recours à la Cour fédérale en vertu de l'article 28.

Dans les provinces, ce sont les Cours supérieures qui interviennent. En Ontario, c'est la Cour de division.

Le mécanisme est donc déjà en place. Si on juge bon de créer un tribunal des relations de travail pour examiner ces causes, très bien. Il en est fortement question dans le milieu. Cependant, le mécanisme auquel nous songeons actuellement est celui qui est prévu à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Il s'agit d'une autorité judiciaire supérieure qui doit s'assurer que l'arbitre n'a pas dépassé sa juridiction, n'a pas erré en droit ou n'a pas pris sa décision sans preuve. Et ce recours existe actuellement pour les fonctionnaires fédéraux et autres employés en vertu de la Partie V du Code que vous établissez.

Le président: Merci.

M. Steele: Je vais revenir au point de départ de la question de M. Caccia. Si la question se pose, à savoir si nous réexaminerions les directives à l'endroit d'un inspecteur chargé de prendre la première décision, nous répondons que nous ne voyons pas de raison de ne pas suivre la procédure normale prévue dans les conventions collectives pour l'acheminement des griefs et nous sommes prêts à accepter qu'un inspecteur nommé par le gouvernement fédéral agisse d'une façon prévue dans les conventions collectives ou par les syndicats et prenne une décision quant à la nécessité d'avoir recours à l'arbitrage ou non. Nous voulons évidemment avoir notre mot à dire dans la nomination de l'arbitre. Ensuite, comme M. Richard l'a indiqué, nous sommes prêts à accepter la procédure d'appel prévue. Voilà donc notre position.

M. Caccia: Vous parlez toujours des renvois injustifiés?

M. Steele: En effet.

M. Caccia: Je vous prie de m'inscrire pour un deuxième tour, s'il vous plaît, monsieur le président.

[Texte]

The Chairman: Yes, on the second round. Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: Mr. Chairman, I would just like to make a very short point because I want to correct what seems to be a wrong impression here, by innuendo, and that is a certain lack of consultation on this bill.

I would point out that the Minister started exposing his thinking of this bill in the fall of 1976 and you, as broadcasters, surely know the news even before it is even made sometimes. Then he had a series of discussions with all those who wanted to discuss it with him. The series of discussions was right through 1977 during the drafting of the bill. And I believe the department even has the list of people it did consult. So to give the impression that consultation did not take place is completely wrong.

Mr. Steele: I am happy to correct that impression, or misimpression, and agree with Mrs. Appolloni right now.

I do not think we can complain that we did not have ample or enough time to discuss this. We were asked if we had consultations of the kind which would clarify some of these points. I am not aware, but then I am fairly new on the job myself. But I do know that we have had discussions with the officials just to go over the clauses to make sure we understand their intention.

Mrs. Appolloni: All right, thank you.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you, Mr. Chairman. I will come back to the question which my friend, Mr. Caccia, made on this unjust dismissal. As Mr. Richard will probably know, although maybe he is trained in the civil law, and perhaps the civil law is the same.

Mr. Richard: Common law.

Mr. Fraser: As Mr. Richard will know, under the common law the courts will not grant specific performance of a contract of service. In other words, if there is an unjust dismissal case in the courts, the courts will award damages but they will not force the employee back to work under the direction of the employer. And the basis for that is of course that laws cannot conform the common experiences of mankind and you just cannot force people back to work with each other if they cannot get along. That has been the accepted reason why in the common law they will not do what this act proposes to do.

What I want to ask you is this. In your experience, under collective agreements, to what degree do collective agreement clauses require, if the adjudication comes down on behalf of the employee, that that employee be reinstated, in other words going back to his or her place of employment? And have there been problems there?

• 1720

Mr. Richard: Well, if you wish me to address myself to that, Mr. Fraser, it is quite common in my experience, which is largely in the Province of Ontario but also under the Canada Labour Code and its predecessor and the present one, that if

[Traduction]

Le président: Très bien. C'est à M^{me} Appolloni.

Mme Appolloni: Monsieur le président, je voudrais d'abord faire une brève observation pour corriger ce qui semble, par sous-entendu, une fausse impression, je veux parler du manque de consultation relativement à ce bill.

Le ministre a commencé à exposer les grandes idées de son bill à l'automne de 1976. En tant que radiodiffuseurs, vous devez être en courant des nouvelles même avant qu'elles n'atteignent les ondes. Puis, il y eut une série de discussions avec tous ceux qui voulaient y participer. Ces discussions se sont poursuivies jusqu'en 1977, même pendant que le bill a été rédigé. Je crois même que le ministère a une liste des personnes qu'il a consultées à ce moment-là. Donc, je crois qu'il est assez faux d'affirmer qu'il n'y a pas eu de consultation.

M. Steele: Je suis heureux d'avoir l'occasion de corriger cette fausse impression. Je suis tout à fait d'accord avec M^{me} Appolloni.

Je ne crois pas que nous puissions nous plaindre de ne pas avoir eu suffisamment de discussions ou suffisamment de temps pour discuter. On nous a demandé tout à l'heure si nous avions été consultés sur les points que nous cherchons à éclaircir. Que je sache, et je n'occupe mon poste que depuis peu de temps, nous n'en avons pas eu. Mais je sais qu'il y a eu des discussions avec les hauts fonctionnaires, une sorte de révision des articles du bill, de façon à ce que nous comprenions les intentions du ministère.

Mme Appolloni: Très bien. Merci.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci, monsieur le président. Je vais revenir au sujet sur lequel mon ami, M. Caccia, a posé ses questions, les renvois injustifiés. Comme M. Richard est probablement au courant, même s'il a reçu une formation en droit civil, le droit civil est peut-être pareil . . .

M. Richard: Le droit commun.

M. Fraser: Comme M. Richard est sûrement au courant, donc, en vertu du droit commun, les tribunaux n'exigent pas l'application d'un contrat de service en particulier. En d'autres termes, s'il y a un renvoi injustifié devant les tribunaux, les tribunaux accordent des dommages en compensation, mais ils ne forcent pas l'employeur à reprendre l'employé sous sa direction. La raison en est que les lois ne peuvent pas forcer les gens à s'entendre et à travailler ensemble s'ils sont tout à fait incompatibles. C'est donc la raison pour laquelle le droit commun ne va pas jusqu'où le présent projet veut aller.

Je vous pose cette question. Selon vous, avec le système des conventions collectives, dans quelle mesure ces conventions collectives prévoient-elles, dans le cas où les décisions des arbitres favorisent les employés, la réintégration des employés à leur poste, leur retour au même travail? Y a-t-il eu des problèmes à ce niveau?

M. Richard: Si vous permettez que je réponde à cette question, monsieur Fraser, je vous dirai que j'ai vu très souvent, et j'ai travaillé surtout en Ontario, mais également avec le Code du travail du Canada, l'ancien et le nouveau, et dans

[Text]

there is an unjust dismissal one of the terms of relief will be re-instatement to employment with payment of arrears of wages. In practice, on a number of occasions, the person has already found other employment or no longer wishes to return to the employ of that employer and accepts compensation and does not return to work.

However, it is common to find in arbitration awards in which a grievance as to unjust dismissal has been upheld, that one of the terms of the award be re-instatement in that person's employment. That also occurs in unfair labour practice cases in which a person alleges that he or she has been dismissed or his employment has been terminated by reason, let us say, of union activity, that one of the terms of relief is that they be reinstated in their employment. Now, whether in practice they take advantage of that is another matter.

Mr. Fraser: You are saying that it seems to work in practice under collective agreements.

Mr. Richard: Yes, it does, but not, as you pointed out, in the civil courts, where the element there is damages and not re-instatement of employment.

Mr. Fraser: What happens in the small work place where you only have three or four employees? Can you, from a practical point of view, put an employee back into a situation in which the employee now has to work under the direction or along with other employees with whom perhaps there is conflict? Perhaps the whole beginning of the incident that led to the dismissal lies very much in personality difficulties between these people.

Mr. Richard: You will appreciate that I am not in management as an employer; I am the legal adviser. However, I do know of situations—but I could not qualify them and I would not try to—in which re-instatement has been granted and the person either has chosen not to return or has returned and left that employer after a short while. But I am not able to qualify it, Mr. Fraser, and I would not want to mislead you on that point.

Mr. Fraser: All right.

I want to turn to Clause 21 of the bill which proposes a new Section 59.6 to the Act. This concerns bereavement leave and it adds Clause 59.6 after Section 59.5 of the existing act. It says in part:

... in the event of the death of a member of his immediate family, ...

This is in proposed subsection (1). And then proposed subsection (3)(b) says in effect that the Governor in Council by regulation may:

(b) defining the expression "immediate family" for the purposes of subsection (1);

Now, how do you define "immediate family"?

Mr. Richard: Under the terms of the bill, that is up to the Governor in Council to determine by regulation. It is one of the features of the bill that the committee when considering it

[Translation]

les cas où il y avait renvois injustes, la réintégration de l'employé à son poste, avec versement des arrérages de salaires, de venir une des conditions du jugement en faveur de l'employé. En pratique, il arrive très souvent que l'employé se soit déjà trouvé un autre emploi et qu'il ne désire pas retourner à son poste précédent. Il accepte donc la compensation sans retourner à son ancien employeur.

Il reste que, très souvent, la décision de l'arbitre à l'effet que le grief pour renvoi justifié était fondé comporte, comme condition, la réintégration de l'employé à son poste. C'est la même chose pour les cas de pratiques d'emplois injustes où les personnes prétendent qu'elles ont été démisées de leurs fonctions ou renvoyées de leurs emplois pour activités syndicales, disons; dans ces cas également, l'une des conditions du jugement en leur faveur prévoit le retour à leur emploi. Il reste à savoir si ces personnes profitent de leur prérogative.

M. Fraser: Vous dites que le système des conventions collectives semble fonctionner assez bien à ce niveau.

M. Richard: Oui, mais ce n'est pas la même chose devant les tribunaux civils où des dommages sont accordés sans un retour à l'emploi.

M. Fraser: Que se passe-t-il là il y a seulement trois ou quatre employés? Pratiquement, peut-on renvoyer un employé dans un milieu de travail où il doit travailler sous la direction ou en compagnie d'autres personnes avec lesquelles il est en conflit? Il se peut que ce qui a causé au départ l'incident qui a mené le renvoi de l'employé était un conflit de personnalité entre lui et ces personnes.

M. Richard: Vous devez comprendre que si j'ai partie liée avec la direction, ce n'est pas à titre d'employeur, mais à titre de conseiller juridique. Cependant, j'ai eu connaissance de situations—je ne voudrais pas leur appliquer un qualificatif quelconque ici—où il y a eu réintégration de l'employé au poste et où cet employé a choisi de ne pas se présenter ou de quitter très peu de temps après, s'il s'est présenté. Mais comme je vous l'ai dit, je ne voudrais pas avoir à juger de ces situations, monsieur Fraser; je ne voudrais pas vous induire en erreur.

M. Fraser: Très bien.

Je passe à l'article 21 du bill qui propose un nouvel article 59.6 de la loi. Il est question de congés de décès. L'article 59.6 doit suivre l'article 59.5 de la loi actuelle. En partie, il prévoit ce qui suit:

... du décès d'un membre de leur famille immédiate.

C'est au paragraphe 59.6(1) proposé. Ensuite, le paragraphe (3)(b) prévoit que le gouverneur en conseil peut, par règlement:

(b) définir, aux fins du paragraphe (1), l'expression «famille immédiate»;

Comment définir «famille immédiate»?

M. Richard: Selon le bill, il appartient au gouverneur en conseil de le faire par voie de règlement. C'est d'ailleurs une particularité du bill au sujet duquel le comité a émis des

[Texte]

had some reservations about. Mr. Caccia raised this matter as well. The three days, as Mr. Caccia suggested, may just be minimum.

We were, of course, aware of the provisions of proposed Subsection (3) which says that the Governor in Council may increase the number of days of bereavement leave provided by subsection (1), which is three days, and defines the expression "immediate family". So, in effect, it would be the Cabinet that would be deciding who at any particular time is entitled to this, or entitles the person to bereavement leave by defining "immediate family" and determines from time to time the number of days that should be granted.

• 1725

In collective agreements there are many times some very lengthy provisions dealing with which is immediate family and who is entitled to bereavement leave in the case of immediate family as defined, in the case of others who are not immediate family, and presumably, if this bill were adopted and enacted into law, the Governor in Council would be exercising that function by regulation.

The Chairman: Mr. Halliday.

Mr. Richard: May I just say that as I understand this provision, it affects not only the unorganized sector but also the organized sector.

Mr. Halliday: Thank you, Mr. Chairman.

I want to move again to the area of sick leave. That is on page 10 of the bill, Clause 22. I see two areas in the proposals for sick leave. I am wondering what the legal opinion would be, because I see some failure in this wording to protect, in one instance the employee, and in the other instance, the employer.

First, for the employee, there is a requirement there that he shall not be dismissed if he has completed three months of work and, (b) if his absence does not exceed 12 weeks and, (c) if he has a certificate from a qualified medical practitioner. There are many people who have more faith in osteopaths or chiropractors, let us say, for muscular-skeletal problems, who would not go to a medical practitioner at all but might indeed go to some other type of practitioner. So I think they would be excluded.

There are also many people who have an illness that at the time they think does not require a consultation with any kind of practitioner and they end up going, after the fact, post hoc, to a physician requesting a medical certificate then. The wording here says that the physician must certify:

that the employee was incapable of working due to illness or injury

All the physician could do would be to say that he understands that the patient or the employee was unable—he could not certify. So there is no protection there for the employee if he happens to have misjudged his illness or misjudged whom he should go to for help. He is not protected in either instance, I would suggest.

Now, from the point of view of the employer, proposed Section 61.4(1)(b) says:

[Traduction]

réserves au moment de son étude. M. Caccia en a parlé aussi. Les trois jours dont il est question, comme l'a indiqué M. Caccia, pourraient bien être un minimum.

Nous savions évidemment que ces dispositions du paragraphe proposé (3) permettraient au gouverneur en conseil de prolonger le congé de décès prévu au paragraphe (1), qui est de trois jours, et de définir l'expression «famille immédiate». En réalité, ce sera donc le Cabinet qui décidera dans chaque cas, qui a droit à ce congé ou qui permettrait à une personne de prendre un congé de décès en définissant l'expression «famille immédiate». Ce sera lui qui décidera du nombre de jours à être accordés.

Les conventions collectives contiennent des clauses définissant les parents les plus proches et précisant qui a droit à des congés de deuil en cas de décès de parents proches ou autres. Si le présent bill était adopté et promulgué, le gouverneur en conseil s'acquitterait de cette tâche par voie de règlement.

Le président: Monsieur Halliday.

M. Richard: Il me semble que cette disposition touche non seulement les travailleurs non syndiqués mais également les travailleurs syndiqués.

M. Halliday: Je vous remercie, monsieur le président.

Je voudrais revenir à la question des congés de maladie, figurant à l'article 22 du bill, page 10. J'aimerais avoir l'opinion d'un juriste à ce sujet car à mon avis le libellé de l'article dans un cas ne protège pas l'employé et dans l'autre l'employeur.

Un employé ne peut être mis à pied s'il a travaillé un minimum de 3 mois, si son absence ne dépasse pas 12 semaines et s'il fournit un certificat signé par un médecin qualifié. Or il y a beaucoup de gens qui préfèrent se faire soigner par des ostéopathes ou des chiropracteurs plutôt que par des médecins, ce qui les excluerait des dispositions de cet article.

Par ailleurs, certaines personnes n'estiment pas nécessaire d'aller voir un médecin au moment même où elles sont malades mais demandent néanmoins un certificat par la suite. Or, l'article stipule que le médecin doit attester ce qui suit:

...qu'il était, pour cause de maladie ou de blessures, incapable de travailler...

Or, en pareil cas, il ne pourrait pas attester mais simplement dire qu'à son avis l'employé n'était pas en mesure de travailler. Donc, un employé n'a pas de recours s'il a mal jugé sa maladie ou s'il n'a pas consulté un médecin qualifié.

Du point de vue de l'employeur maintenant, le projet d'article 61.4(1)(b) est libellé comme suit:

[Text]

(b) the period of absence does not exceed twelve weeks;

Suppose you had a situation where an employee, through an accident, had lime in both eyes and became blinded for some while, maybe some months or years. It would be not difficult to bring him into the office once every 12 weeks and sit him down and leave him there for a few hours, and he would at least have appeared at work. He would be, I would presume, incapable of the kind of work that you would require of him; yet he would fulfil the requirement of this amendment as I see it because he would have been present.

So I see two areas here where, in one instance the employee is not protected, and in the other instance, the employer is not protected.

Mr. Steele: You would like some confirmation on that?

Mr. Halliday: Well, I am wondering if you as experts, or you as employers would agree with that.

Mr. Steele: I do not regard myself as an expert.

Mr. Halliday: I am only a lay person as far as interpreting this kind of wording is concerned.

Mr. Richard: I would say that the bill as presently drafted could lend itself to that interpretation, Mr. Chairman. I am not the legal adviser to the Committee, however. The concern, of course, is that there could be recurring absenteeism due to illness by just qualifying, as you said—I will not use the example of blindness, but whatever the reason may be—by returning to work and then being absent again.

It seems to me, Mr. Chairman, that possibly this could be dealt with as it is in most labour relations sectors. It then becomes a question of whether the dismissal is just or unjust by reason of that protracted absence. It could probably be covered by Clause 22 on unjust dismissal, in the sense that if an employee was terminated—I am talking about in the field of collective agreements now. As I am saying this, it may not be available in the unorganized sector—as to whether the employer was justified in dismissing the employee by reason of his absence. We have the unjust dismissal provisions that are suggested in this Act which would apply to the unorganized workers.

• 1730

There is quite a bit of jurisprudence that has developed in the field of labour arbitration concerning absence as a result of prolonged sickness or illness. On page 4 of our brief as opposed to the opening statement we have quoted to you an extract of an arbitration award by Professor Paul Weiler who is quite well known. I am sure those who are familiar with labour matters as you all are on this Committee have met Professor Weiler

Mr. Fraser: I do not want to assume anything. I am familiar with Professor Weiler.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, would any of the witnesses give us an indication as to how their Association would like to see the appointment of the adjudicator? On page 6 they seem to

[Translation]

(b) n'est pas absent pendant plus de 12 semaines.

Prenons le cas d'un travailleur qui, à la suite d'un accident au cours duquel de la chaux se serait introduite dans ses yeux, aurait perdu la vue pendant un certain temps, des mois, voire des années. Mais cet employé pourrait fort bien revenir au bureau une fois toutes les 12 semaines pour quelques heures de façon qu'il ait soi-disant travaillé. Il ne serait pas, bien entendu, capable d'effectuer un travail réel et néanmoins, il aurait satisfait aux dispositions de cet amendement du fait de sa seule présence.

Donc, à mon avis, l'article ne protège pas les employés dans un cas et les employeurs dans l'autre.

M. Steele: Voulez-vous que je vous confirme ce point de vue?

M. Halliday: Je voudrais savoir si vous êtes d'accord.

M. Steele: Je ne suis pas expert en la matière.

M. Halliday: Je suis un profane en ce qui concerne l'interprétation d'un texte juridique.

M. Richard: Le bill dans sa forme actuelle pourrait effectivement être interprété de cette façon, monsieur le président. Cependant, je ne suis pas le conseiller juridique du comité. Un employé pourrait effectivement, tout en étant absent, remplir les conditions de cet article, en retournant au travail périodiquement pour s'absenter de nouveau.

Mais j'imagine que les problèmes devraient pouvoir être résolus en répondant à la question de savoir si la mise à pied est justifiée en raison de l'absence prolongée. Je suppose que l'article 22 régissant les mises à pied non justifiées soit d'application au cas où l'employé serait congédié; il s'agit en l'occurrence des conventions collectives. Les travailleurs non syndiqués n'auraient sans doute pas de recours en cas de mises à pied justifiées. Or, les dispositions régissant les mises à pied injustifiées telles que proposées dans le présent bill s'appliqueraient aux travailleurs non syndiqués.

Les arbitrages relatifs aux absences en cas de maladie prolongée ont donné lieu à de nombreux précédents. Vous trouverez à la page 4 de notre mémoire un extrait d'une décision arbitrale rendue par le professeur Paul Weiler, juriste bien connu. Comme vous vous intéressez aux relations du travail, vous avez certainement dû le rencontrer.

M. Fraser: En effet je le connais.

Le président: Monsieur Caccia.

Mr. Caccia: Quelles modalités devraient, de l'avis de l'association, régir la nomination de l'arbitre? A la page 6 du

[Texte]

object to the appointment of the adjudicator by the minister. What is the alternative procedure they would like to recommend?

Mr. Richard: In this collective agreement situation each party has the opportunity to appoint its nominee and those two nominees agree on a third party as Chairman. It is only if they do not agree on a third party as chairman that the minister is empowered to step in.

However, what is contemplated in this bill is not a three-person board of arbitration but a single adjudicator. One way it could be done would be by the minister having a list of qualified adjudicators available, as at present he has available a list of acceptable people to be chairmen of boards of arbitration. We have a similar thing in Ontario.

At the very least it is not to be a three-person board of arbitration and only a single adjudicator. At the very least the parties should be provided with a list of qualified adjudicators who are available at that time and be entitled to indicate their preference, and the minister in making the selection should take account of the preferences.

In other words, if both sides clearly indicate a preference for a person, that should be the person selected by the minister. If they clearly indicate that a certain person is very low in preference, he should not appoint that person. At the very least this could be done as it is done at present in Ontario when parties cannot agree on a chairman.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, perhaps Mr. Richard could also help me in understanding the position of the association with regard to the inspectors we were discussing a few minutes earlier, as to what would be the guidelines that this inspector should adopt when he would be empowered to decide whether a complaint is "clearly without merit", quoting the brief. What would be the recommendation of the Association in this respect?

Mr. Steele: I thought I was trying to address myself to this point earlier. In the unjust dismissal area, this is what you are asking. What sort of guidelines would the association like to see?

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Steele: I think all we were saying in the brief is that we would accept a situation where there was some intermediate step between what is being proposed and what we would like to see. What is being proposed is that the complaint be directly from the employee to the minister, with a judgment to be made about whether it should be adjudicated. All we are saying is that there should be some intervening step here at least to winnow out if possible those complaints which clearly, in the experience of an inspector who is presumably dealing with those every day, would not be the sort of thing you would bring before an adjudicator.

It is difficult for us to give you guidance on this except to say that we would trust some intervention on the part of an appointed person here. We do not presume to advise the minister on how he chooses these people, except that we hope they would be experienced in this kind of problem.

[Traduction]

mémoire, ils s'élèvent contre la nomination de l'arbitre par le Ministre. Quelle autre solution proposez-vous?

M. Richard: Dans le cadre des conventions collectives, chacune des parties intéressées a le droit de nommer son candidat et ce sont les candidats qui choisissent le président. Ce n'est que si les candidats n'arrivent pas à tomber d'accord sur un président que le Ministre est autorisé à intervenir.

Or, le présent bill envisage non pas une commission d'arbitrage composée de trois personnes mais d'un seul arbitre. On pourrait soumettre au Ministre une liste d'arbitres qualifiés tout comme il existe actuellement une liste de candidats éventuels au poste de président de conseil d'arbitrage. Un système de ce genre existe en Ontario.

Il n'est donc pas question ici d'une commission d'arbitrage composée de trois arbitres mais d'un seul arbitre. On devrait donc soumettre aux parties intéressées une liste d'arbitres qualifiés parmi lesquels ils indiqueraient leur choix, choix dont le Ministre tiendrait compte avant de procéder à la nomination.

Si les deux parties intéressées sont d'accord sur tel ou tel candidat, le Ministre devra être tenu de le nommer. Si par contre les parties intéressées s'opposent à la nomination de tel ou tel candidat, le Ministre ne devrait pas le nommer. C'est ainsi que l'on procède actuellement en Ontario, lorsque les parties intéressées n'arrivent pas à tomber d'accord sur un président.

M. Caccia: M. Richard pourrait-il nous expliquer plus en détail la position de l'association en ce qui concerne les inspecteurs, et notamment sur la base de quelles directives un inspecteur pourrait décider qu'une plainte est nettement irrecevable? Qu'est-ce que l'association recommande à ce propos?

M. Steele: Je croyais avoir déjà répondu à cette question. Vous voulez savoir quelles directives l'association préconise dans le cas de mises à pied justifiées?

M. Caccia: Oui.

M. Steele: Comme nous l'avons expliqué dans notre mémoire, nous serions disposés à accepter une mesure intermédiaire entre ce qui a été proposé et ce que nous considérons comme idéal. On a proposé que l'employé soumette sa plainte directement au Ministre, lequel déciderait s'il y a lieu d'entamer une procédure d'arbitrage ou non. Il faudrait à notre avis prévoir une étape intermédiaire afin d'écarter les plaintes qui de l'avis d'un inspecteur expérimenté, ne sauraient en aucun cas faire l'objet d'un arbitrage.

Tout ce que je puis vous dire c'est que nous ferions confiance à la personne nommée par le Ministre. Nous ne prétendons pas donner des conseils au Ministre, bien entendu, mais nous osons espérer que son choix se porterait sur une personne dûment qualifiée et au courant de ce problème.

[Text]

• 1735

Mr. Caccia: The intermediate step here is finding three, but when you are proposing to have an inspector that should have the powers to declare without merit an unjust dismissal, then it is not only reasonable for the legislators around this table to enquire about what should be the guidelines to be given to this inspector in order to arrive at that decision. This is what I am seeking from you gentlemen.

Mr. Steele: All tight. I think my next answer to that would be that the logic process says that we are not saying that it should end there as far as the employee is concerned. If he is not satisfied with the answer he gets from an appointed inspector of the Canada Department of Labour, then as with a collective agreement, he would go to the next step in the procedure. That might be to the Minister, with then a judgment to be made about whether this should become an adjudication process. And then we say, let us have some discussion about how that adjudicator gets appointed.

Mr. Caccia: We are still talking of the inspector, you see.

Mr. Richard: Mr. Caccia, I can appreciate your concern. However, the adjudicator who has the right under the proposed bill to decide whether the dismissal is just or not just is given to guidelines in the bill. Therefore, he or she will have presumably to rely on the jurisprudence that has developed and on the facts. So, it is a little difficult for us to suggest what should be the guidelines to reject a complaint at the inspector's level as there are none in the bill itself for the adjudicator.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Your last question.

Mr. Caccia: The last question would be this. On page 12 of the brief in the third paragraph, reference is made to

an occasion where short-lived sales opportunities may make a longer work week very attractive.

Could we have a clarification of that? It is the second last and last line of the third paragraph on page 12.

Mr. Richard: Can I assist you on that, Mr. Caccia?

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Richard: The letters attached to the last page of the brief as appendix A—the department back in 1971, October 1971, ruled or gave an opinion which was acted upon and which the department honoured until the date of this letter, that the payment of commissions from re-orders—these are re-orders of itinerant commission salesmen, of continuation of orders during commission salesmen's vacation—could be considered as vacation pay for the purpose of Part III of the Code. However, an opinion was solicited from the Department of Justice, I do not know by whom, but it came to Labour Canada some time presumably in 1977, and as a result of this opinion, they changed this ruling and I may say that the Labour Department through its inspectors—and I have knowledge of this because I have been consulted on it—is now seeking to recover vacation pay for salesmen not only from the period forward when the broadcasters were informed of the

[Translation]

M. Caccia: La mesure intermédiaire consisterait à nommer trois arbitres; vu que vous proposez qu'un inspecteur soit autorisé à décider si la mise à pied est justifiée ou non, nous voudrions savoir sur quelles directives cet inspecteur devrait se fonder pour arriver à cette décision.

M. Steele: Très bien. Cela ne devrait pas constituer le dernier recours pour l'employé. Si la décision de l'inspecteur nommé par le ministère du Travail ne le satisfait pas, il passera à la procédure suivante, ainsi que cela se fait dans le cadre des conventions collectives. Il pourrait en référer au ministre qui déciderait si oui ou non l'affaire doit être soumise à l'arbitrage. Il faudrait discuter des modalités de nomination de l'arbitre.

M. Caccia: Nous en sommes encore à l'inspecteur pour le moment.

M. Richard: Je comprends votre souci. Cependant je constate qu'alors qu'aux termes du présent bill, l'arbitre peut décider si une mise à pied est justifiée ou non, ce même bill ne prévoit pas de directives qui serviraient de base à cette prise de décision. Les arbitres devraient dès lors se baser uniquement sur les précédents et les faits mêmes. Je ne vois donc pas comment nous pouvons vous proposer des directives qui s'appliqueraient à l'inspecteur alors qu'elles ne sont pas prévues pour l'arbitre.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Caccia: A la page 12 de votre mémoire,

il est question des cas où une semaine de travail plus longue pourrait être très intéressante.

Pourriez-vous nous donner plus de précisions à ce sujet.

M. Richard: Vous permettez que je réponde?

M. Caccia: Certainement.

M. Richard: Vous trouverez à l'annexe A des lettres d'octobre 1971 contenant une décision du Ministère, décision que nous avons appliquée et selon laquelle le versement de commissions à des représentants de commerce itinérants travaillant à la commission pour le renouvellement de commandes arrivé pendant la période de vacances de ces représentants de commerce, pouvait être assimilé à un pécule de vacances aux fins du chapitre 3 du Code. Un avis à ce sujet fut néanmoins demandé au ministère de la Justice, avis qui fut soumis au ministère du Travail en 1977, et depuis lors ce procédé a été modifié. Le ministère du Travail essaie maintenant de recouvrer le pécule de vacances dû aux vendeurs non seulement à partir de la date où les radiodiffuseurs ont été avisés de la lettre du 29 avril 1977, mais à partir d'une date antérieure alors que les radiodiffuseurs agissaient conformément à l'avis émis par écrit par le ministère du Travail. Un des radiodiffu-

[Texte]

letter of April 29, 1977, but for a period going back prior to that, when the broadcasters were acting under an opinion in writing from the Department of Labour itself. Now, as to the practical difficulties that this has created, I think one of the broadcasters here should explain that to you.

Mr. Steele: Perhaps Mr. Gallagher could deal directly with Mr. Caccia's point.

Mr. Gallagher: Have you ever been a salesman, Mr. Caccia?

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Gallagher: Let us take a typical example.

Mr. Dinsdale: Politicians are all salesmen.

Mr. Gallagher: If I were a salesman attempting to sell members of Parliament and I had to do it all in one week, it would make sense for me to come to Ottawa and spend not 8 hours a day or 40 hours that week, but possibly 50 or 60 in order to see all of them and to get my story across. The following week I may be so fagged out that I decide I had best take a vacation. I think this is the normal way a salesman works.

• 1740

The Chairman: Mr. Dinsdale.

Mr. Dinsdale: Earlier on, I was trying to get some idea of the unorganized segment of the private broadcasting industry and I think some statistics have been introduced during the course of discussion that might supply me with some answers.

The statement has been made that 62 of the broadcasting stations are unionized and that there are 183 stations who are reporting as being separate entities. So that would leave, I suppose, 121 not organized. Is that a fair conclusion?

Mr. Steele: No, sir.

Mr. Dinsdale: Why not?

Mr. Steele: I am guilty of misleading you by tying two thoughts together. The 183 is by no means the total in this industry, sir.

Mr. Dinsdale: There are more than that?

Mr. Steele: Oh yes, certainly. There are 400 or more. The exact number I can produce but we are talking of between 400 and 500 stations in this country, radio and television.

Mr. Dinsdale: What you were talking about, then, was members of the CAB?

Mr. Steele: Yes, we are talking about the CAB, and then only those that reported; because the CAB membership is far in excess of 183, as well.

What I was saying to Dr. Ritchie was that the 62 figure is regarded as 15 per cent of the number of stations. So you would have to convert that: 85 over 15 times the 62.

Mr. Dinsdale: All right, Mr. Chairman.

Would it be fair to say that, by and large, most of the broadcasting stations would be classified as small businesses?

[Traduction]

seurs présents pourra vous expliquer les difficultés d'ordre pratique que cela a causées.

M. Steele: Je demanderais à M. Gallagher de répondre à M. Caccia.

M. Gallagher: Avez-vous jamais travaillé comme représentant de commerce?

M. Caccia: Oui.

M. Gallagher: Prenons un exemple typique.

M. Dinsdale: Tous les politiciens sont en quelque sorte des vendeurs.

M. Gallagher: Si je me fixais comme objectif de vendre quelque chose aux députés en une semaine, il serait bien entendu préférable que je travaille non pas huit heures par jour, quarante heures par semaine, mais plutôt cinquante ou soixante heures par semaine, afin de pouvoir les voir tous. La semaine d'après, étant crevé, je serais obligé de prendre des vacances. C'est ainsi que les représentants de commerce travaillent normalement.

Le président: Monsieur Dinsdale.

M. Dinsdale: Je cherchais tout à l'heure à me faire une idée de ce que représente le secteur non syndiqué par rapport à l'ensemble des entreprises privées de radiodiffusion mais je crois que certains chiffres communiqués au cours de la discussion me fourniront un élément de réponse.

On a indiqué que 62 stations de radiodiffusion sont syndiquées et que 183 d'entre elles sont considérées comme étant autonomes. On peut donc déduire qu'il reste 121 stations non syndiquées, n'est-ce pas?

M. Steele: Non, monsieur.

M. Dinsdale: Pourquoi pas?

M. Steele: Je vous ai induit en erreur en regroupant deux idées. Le chiffre de 183 ne correspond absolument pas au total des stations.

M. Dinsdale: Y en a-t-il davantage?

M. Steele: Oui, bien sûr. Il en existe 400 ou davantage. Je pourrais vous communiquer le chiffre exact mais il existe dans ce pays entre 400 et 500 stations de radio et de télévision.

M. Dinsdale: Vous faisiez donc allusion aux membres de l'Association canadienne des radiodiffuseurs?

M. Steele: Oui, c'est à l'ACR, et encore cela se limitait à ceux qui se sont déclarés; car le nombre des adhérents de l'ACR dépasse largement le chiffre de 183.

Comme je le disais à M. Ritchie, on estime que le chiffre de 62 correspond à 15 p. 100 du nombre des stations. Il faut donc convertir cela: 85/15 multiplié par 62.

M. Dinsdale: Très bien, monsieur le président.

Peut-on dire qu'en règle générale les stations de radiodiffusion entrent dans la catégorie des petites entreprises? Et quels sont en moyenne les effectifs de cette catégorie?

[Text]

And what would be the average number of employees in this category?

Mr. Gallagher: Under the Bank Act, they would not necessarily be classified as small business. In terms of the number of people they employ, I think we mentioned that 40 per cent of them would be, maybe more.

In terms of their volume of business, under \$500,000 I think, could be assumed to be a small business, and 40 per cent of them fall into that category.

Mr. Dinsdale: The Lethbridge station that has been receiving honourable mention here this afternoon, would it be regarded as a small business operation? How many employees are on staff there and what is the essential problem? Is it working conditions? Is it wages? Or where is the source of the conflict which has resulted in a two-year stalemate?

Mr. Gibson: I am not involved directly in the negotiations but I have a contact through which I hear, and apparently the problem happens to be between a closed-shop and Rand formula and irrevocable check off. And that is the hang up.

An hon. Member: How many employees?

Mr. Gibson: There are just 20-some odd.

Mr. Dinsdale: Twenty employees?

Mr. Gibson: Yes. A small place. As a matter of fact, it is considered a satellite station of Calgary. That is really what it is considered as.

Mr. Dinsdale: Most of the static in the course of the hearings before this Committee has come from the small business segment which feels that what the government is attempting to do with these amendments to the Canada Labour Code is over regulations and that this would stymie their activities as business enterprises. This applies to the small elevator operator, for example, in the grain industry, across the West, where the peculiar working conditions are something like those you would find in the smaller broadcasting studios. Is this attitude prevalent in the broadcasting industry as well?

Mr. Steele: Mr. Chairman, I think that in my own opening remarks what I was trying to do was to give a certain impression to the Committee of how we view the minister's concerns as he has expressed them before this Committee, that somehow there is something wrong with this industry. What we are trying to say is that this industry is characterized by quite a lot of smaller entities, whether they are legally called small business or not, and it does not necessarily follow that because a large percentage of it is unorganized that this is a bad thing. This may be the nature of the industry in large measurement. There are big units in the industry. There are 62 agreements.

I do not think we feel that the legislation is "all bad" in that respect. I believe most sincerely, as I am sure the Committee does, that many aspects of this are quite legitimately open for review and updating in terms of the Labour Code. The things we are most concerned about are those parts that are clearly going to affect the operation of the broadcasting industry, and

[Translation]

M. Gallagher: D'après la loi sur les banques, elles n'entrent pas nécessairement dans la catégorie des petites entreprises. Si l'on retient le critère de leurs effectifs, on peut alors considérer, comme nous l'avons dit, que 40 p. 100 d'entre elles, et peut-être davantage, entrent dans cette catégorie.

En ce qui concerne le volume de leurs activités, on peut penser qu'un chiffre d'affaires inférieur à \$500,000 les situe dans la catégorie des petites entreprises et là encore on retrouve la proportion de 40 p. 100.

M. Dinsdale: Peut-on considérer que la station de Lethbridge dont on a beaucoup parlé cet après-midi, est une petite entreprise? Quels en sont les effectifs et quelle est la nature du problème? S'agit-il des conditions de travail? S'agit-il des salaires? Quelle est la source du conflit qui dure depuis deux ans?

M. Gibson: Je ne participe pas directement aux négociations mais j'y ai une antenne et le problème semble tourner autour du recrutement exclusif d'employés syndiqués, de la formule RAND et du prélèvement automatique des cotisations syndicales. Voilà la difficulté.

Une voix: Combien y a-t-il d'employés?

M. Gibson: Une vingtaine.

M. Dinsdale: Vingt employés?

M. Gibson: Oui. C'est une petite boîte. En fait, on la considère comme une station satellite par rapport à Calgary.

M. Dinsdale: On a vu au cours de ces audiences que c'est principalement le secteur de la petite entreprise qui a critiqué le gouvernement en disant que ces amendements au Code canadien du travail feraient obstacle à leurs activités. Cela vaut pour le petit exploitant de silos, par exemple, dans le secteur des céréales et dans tout l'Ouest où les conditions de travail s'apparentent à celles des studios de radiodiffusion, mais moindre en importance. Constate-t-on cette même attitude dans le secteur de la radiodiffusion?

M. Steele: Monsieur le président, dans mes remarques préliminaires j'ai essayé de vous exposer notre point de vue sur les préoccupations du ministre telles qu'il les a exprimées ici, à savoir qu'il existe un malaise dans ce secteur. Ce dernier est caractérisé par l'existence d'une multitude de petites entreprises, au sens strictement juridique ou non, et la majorité d'entre elles ne sont pas syndiquées, ce qui n'est pas nécessairement une mauvaise chose. C'est sans doute ce qui caractérise ce secteur. Il comporte également de grandes entreprises. Il existe 62 conventions.

Nous ne pensons pas qu'à cet égard la loi soit radicalement mauvaise. Très sincèrement je pense comme vous, j'en suis sûr, que beaucoup d'éléments méritent d'être réexaminés et remaniés sur le plan du Code du travail. Ce qui nous préoccupe le plus ce sont les parties qui auront incontestablement des répercussions sur la bonne marche du secteur de la radiodiffu-

[Texte]

the averaging question, the question of this philosophical point about first agreements and things of that kind, seem to us to be really worthy of review.

Mr. Dinsdale: Mr. Chairman, I have the impression, listening to the discussion here today, that the industry, particularly the 62 organized shops, are fairly content with the present legislation and are critical of some of the changes for change sake in what has been proposed in the amendments.

I was particularly interested in the comments about the lack of equal opportunity on the part of workers in management. In other words, you put it in the context that the Minister is asking for arbitrary powers. It obviously is not the first time this problem has appeared because you quote from the Ontario Labour Relations Act, Section 37(5a). I quote from the end of the section:

Where the arbitrator or arbitration board is satisfied that there are reasonable grounds for the extension and that the opposite party will not be substantially prejudiced by the extension.

In other words, the Ontario Labour Code leans over backwards to be fair and not give arbitrary powers to one side of the discussion. Does this apply to other provincial codes as well? Is it a universally accepted principle in other provincial labour codes? Why do you think the federal minister is seeking this arbitrary power, which brings about an imbalance and which could create confrontation where it does not exist at the present time?

Mr. Steele: I am not myself completely familiar with all of the various provincial codes. I think there has been some concern growing in some jurisdictions. Comparisons are always odious, but I think concern has been expressed about some of the moves that have taken place in British Columbia in recent years. Whether that has been reviewed and reversed or tempered somewhat in the last couple of years, I would not know.

By and large, I think what we are saying is that a government-sponsored code of this type, with the authority of Parliament behind it, should certainly be even-handed in its treatment. That, as a principle, I think we would all support.

Mr. Dinsdale: I think you have made your point and I hope I have made my point.

Perhaps I could add just one question, with the tolerance of our benevolent Chairman. Do your employees come under the Workmen's Compensation Act? I ask that because of the discussion that has taken place around the matter of layoffs for illness or injury. I presume your employees are covered.

Mr. Gallagher: In some provinces. In ours it is. We come under the provincial.

Mr. Dinsdale: In other words, long-term illness would be dealt with in that.

Mr. Gallagher: I would just like to make one comment, if I may, Mr. Chairman. I think I can speak for all broadcasters. We are not antilabour by any means. In most cases, I do not

[Traduction]

sion, et la question des premières conventions mérite, selon nous, d'être réexaminée.

M. Dinsdale: Monsieur le président, en écoutant ce débat, j'ai l'impression que ce secteur, et en particulier les 62 entreprises syndiquées, est relativement satisfait de la législation actuelle et qu'il critique certains amendements qui ne changent les choses que pour le plaisir de les changer.

Les remarques sur les possibilités inégales qui s'offrent aux travailleurs pour accéder aux postes de direction, m'ont particulièrement intéressé. Comme on dit, vous placez cela dans le contexte des pouvoirs arbitraires que réclame le ministre. Ce n'est sûrement pas la première fois que le problème surgit car vous citez l'article 37(5a) de la loi ontarienne sur les relations de travail. Je cite la fin de l'article:

... lorsque l'arbitre ou le conseil d'arbitrage sont convaincus que l'expansion repose sur des motifs valables et que la partie adverse n'en subira aucun préjudice ...

Autrement dit, le Code ontarien du travail cède du terrain pour être équitable et ne pas accorder des pouvoirs arbitraires à une des parties en cause. Cela s'applique-t-il également à d'autres codes provinciaux? Est-ce un principe universellement accepté par les autres codes provinciaux du travail? A votre avis, pourquoi le ministre fédéral revendique-t-il ces pouvoirs arbitraires qui engendrent un certain déséquilibre et qui risquent de provoquer un affrontement qu'on ignore actuellement?

M. Steele: Je ne connais pas très bien les différents codes provinciaux. Certaines provinces ont manifesté une préoccupation croissante. Les comparaisons sont toujours désagréables, mais je crois que certains changements qui se sont produits en Colombie-Britannique au cours des dernières années ont suscité certaines préoccupations. Je ne saurais dire si cela a été réexaminé, éliminé ou atténué depuis deux ans.

En règle générale, notre point de vue est le suivant: un code de ce genre qui est établi sous l'égide du gouvernement avec l'appui de Parlement devrait certainement refléter un juste équilibre. Je crois que nous sommes tous d'accord sur ce principe.

M. Dinsdale: Je crois que vous vous êtes fait comprendre et moi aussi, j'espère.

Je voudrais poser une dernière question, si notre président indulgent y consent. Vos employés sont-ils assujettis à la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail? Je vous pose la question car il a été question des mises à pied résultant d'une maladie ou d'une blessure. Je suppose que vos employés sont couverts.

Mr. Gallagher: Dans certaines provinces. Ils le sont dans la nôtre. Nous sommes assujettis à la législation provinciale.

M. Dinsdale: Autrement dit, cela couvrirait les longues maladies.

M. Gallagher: Une simple remarque, si vous me le permettez, monsieur le président. Je crois pouvoir parler au nom de tous les radiodiffuseurs. Nous ne sommes absolument pas

[Text]

think we are anti-union. It can work for some; in all cases it may not. I think we are so highly controlled, though, that we are very sceptical of any move to put more controls on us; controls just for the sake of legislation.

• 1750

Le président: Je remercie les témoins au nom de tout le Comité, non pas au nom du Parti libéral ou du Parti conservateur, mais en tant que membre et président du Comité. Je vous remercie infiniment du mémoire que vous nous avez présenté et aussi de la façon dont vous avez bien voulu répondre aux questions.

Les travaux sont suspendus jusqu'à convocation du président et je tiens à aviser les membres que jeudi prochain, le 2 mars à 9 h 30, nous recevrons l'Association des chemins de fer du Canada. Nous nous sommes aussi entendus pour continuer le témoignage de la Canadian Grain Handling Association à 20 h 00 ce même jour. Merci.

Mr. Steele: Thank you.

Mr. Chairman, could I just say before rising that we thank you again for this long and full hearing. We have already agreed that we would try to answer two or three points that were left with us, but just let me say that if there are any other questions that turn on this industry arising out of this discussion, we would be glad to exchange views in writing.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, I wonder if you could ask Mr. Steele if he would give us a telephone number and an address where perhaps Mr. Steele can be reached.

Mr. Steele: I will just leave this with the clerk later, Mr. Fraser.

The Chairman: Thank you, gentlemen. The meeting is adjourned to the call of the Chair.

[Translation]

hostiles aux syndicats. Dans la plupart des cas, je ne le crois pas. Cela peut marcher pour certains mais peut-être pas pour d'autres. Cependant, nous sommes assujettis à des contrôles si nombreux que nous sommes très sceptiques envers ceux que cette loi nous imposerait encore.

The Chairman: On behalf of all members of the Committee, and not on behalf of the Liberal Party or the Conservative Party, I wish to thank our witnesses. I thank you very much for your submission and also for your answers.

The meeting is adjourned to the call of the Chair and I wish to advise you that Thursday, March 2, at 9.30 we shall hear the Canadian Railway Association. We have also agreed to continue the hearing of the Canadian Grain Handling Association on the same day at 8 p.m.

M. Steele: Merci.

Monsieur le président, avant que nous nous levions je voudrais encore une fois vous remercier de cette audience longue et complète. Il est entendu que nous allons vous communiquer la réponse à deux ou trois questions restées en suspens, et je tiens à ajouter que nous nous ferons un plaisir de répondre par écrit à toutes les questions complémentaires que vous pourriez avoir à nous poser.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, pourriez-vous demander à M. Steele de vous communiquer le numéro de téléphone et l'adresse à laquelle nous pourrions le rejoindre?

M. Steele: Je communiquerai cela ultérieurement au greffier.

Le président: Merci, messieurs. Le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvel ordre.

APPENDIX "LMI-2"

A BRIEF TO
THE HOUSE OF COMMONS COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

ON THE SUBJECT MATTER OF

BILL C-8

AN ACT TO AMEND

THE CANADA LABOUR CODE

BY THE

CANADIAN ASSOCIATION OF BROADCASTERS
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES RADIODIFFUSEURS

Ottawa,
February 28, 1978.

February 28, 1978

Bill C-8 - An Act to Amend the Canada Labour Code

The Canadian Association of Broadcasters appreciates the opportunity provided to us by the Committee to present our comments on the proposed amendments to the Canada Labour Code contained in Bill C-8. Since all private radio and television stations are subject to the Code, the Association's membership has a keen interest in the proposed amendments and their potential impact on industrial relations in the broadcasting industry.

1. "Averaging" of Hours of Work
Clauses 4-6 of Bill C-8

Section 29.1

Sub-section 29(2) of the Canada Labour Code currently provides for the averaging of hours of work by any employer where the nature of the work in his establishment "necessitates irregular distribution of an employee's hours of work". The new provision to the Code (Clause 6 - Section 29.1) will permit the same type of averaging as is allowed now (sub-section 29(2)) but under the proposed amendment, it will be necessary for the employer to make application for a permit authorizing an averaging program.

The Association cannot see the purpose of establishing this additional administrative obligation for employers. We believe the present section of the Code is working well and are concerned that the "permit" system will merely increase employers' operating costs and result in another layer of bureaucracy which will be required to administer permit applications.

If the rationale for the introduction of permits is to allow the Department to intervene in situations where an employer is resorting to an averaging program when it is not entitled to do so, we suggest that the appropriate remedy might be a more vigorous enforcement of the current provisions of the Code. Section 69 of the Code provides that every person who violates any provision of Part III is guilty of an offence and liable to a fine and/or imprisonment. The remedy which the Department requires to deal with the few employers who may abuse the averaging program is

already available. Mr. Eberlee, Deputy Minister of Labour in his appearance before this committee on Tues. Feb. 14th said "of course this is not a large problem. No problem of this nature ever is a large problem, but unfortunately they have to legislate to take care of four percent, three percent, two percent situation - a matter of simple justice". Is it therefore "simple justice" to compel the other 96%, or 97%, or 98% of employers to go through the process of completing permit applications to ensure that abuses of the averaging program do not occur. There are enforcement provisions as mentioned above and we suggest a case has not been made that they are unsatisfactory or that the proposed amendment is even the best way to deal with the few problems thought to exist.

The Association is also concerned about the right which is retained by the Minister under sub-section 29.1(3) to cancel permits where "the circumstances prescribed by the Governor-in-Council that existed at the time the permit was issued no longer exists". The Association strongly objects to this type of legislation. What "circumstances" will be prescribed by the Governor-in-Council? Our concern is that this not only allows the Governor-in-Council to determine what circumstances shall entitle the employer to the issuance of a permit but also to determine arbitrarily and unilaterally when those circumstances no longer exist.

In summary, the proposal with respect to averaging will alter a system which is currently functioning well by superimposing a costly administrative procedure and by allowing the creation of new and as yet unknown guidelines governing entitlement to an averaging program. The Association strongly questions the need for this amendment.

Section 29.2

We understand that the intent of the proposed section 29.2 is to enable employers and employees to implement a "modified work schedule" or what is more commonly referred to as a shorter work week. The Association does not disagree with the objective of this amendment. However, once again, we question the need for a permit system. We also object to the provisions allowing the Minister to refuse to issue or to cancel a permit whenever he deemed it "in the best interests" of the employees concerned.

The Association does not feel that what are basically management decisions should be at the discretion of the Minister. Further, the specifying of an 80% approval by the employees concerned is unrealistic, and does not recognize that shorter work weeks may be applicable to or acceptable by only a few employees. Managers and employees may be able to work out satisfactory arrangements but not in light of the inflexible approach suggested in the amendment.

2. Bereavement Leave
Clause 21 of Bill C-8

The proposed section provides that employers must grant three days' bereavement leave for an employee in the event of the death of a member of his immediate family. The Association suggests that this sort of initiative should only be made by government where there is evidence of a widespread abuse which makes legislation necessary. We do not accept the reasoning that merely because employers now provide for such leave as a matter of course, there should be created a statutory obligation on employers to grant bereavement leave. Circumstances surrounding requirement for bereavement leave are often unique to the employee concerned and the assessment of the appropriate duration of the leave would be better left to be worked out between the employer and the employee.

3. Dismissal or Layoff Due to Illness or Injury
Clause 22 of Bill C-8

The proposed amendment would prohibit the dismissal or layoff of an employee "solely because of absence due to illness or injury". The general object of the proposal is no doubt meritorious. But is such a prohibition really the appropriate solution? Is it sensitive to the respective interests in the employer-employee relationship where the employee's health has deteriorated to the point where regular attendance is impossible?

This problem has been frequently encountered in the organized sector and labour arbitrators have developed guidelines to ensure a fair balancing of the interests of the employer and employee. The following statement of principle, which has been frequently referred to by arbitrators, is taken from an arbitration award written by Professor Paul Weiler:

"Because the relationship is contractual, and the employer should have the right to the performance he is paying for, the employer should have the power to replace an employee on a job, notwithstanding the blamelessness of the latter. If an employee cannot report to work for reasons which are not his fault, he imposes losses on an employer who is also not at fault. To a certain extent, these kinds of losses due to innocent absenteeism must be borne by the employer. However, after a certain stage is reached, the accommodation of the legitimate interests of both employer and employee requires a power of justifiable termination in the former."

In contrast with the guidelines set out above, section 61.4 would tie the employer's hands in dealing with an employee who is incapable of maintaining a reasonable attendance record. So long as the employee is able to attend work one day every twelve weeks he would be entitled to permanent job security. The resulting costs to the employer for the hiring and training of temporary replacements would be excessive. An additional result will be the close scrutinizing of the health of job applicants. Those with any record of recurring health problems may be unfairly disadvantaged in their job search.

The Association therefore questions whether the impact of the proposed provision has been foreseen and suggests that it be redrafted to make it more consistent with the principles applied in the organized sector.

4. Unjust Dismissal Clause 22 of Bill C-8

At present, if an employee claims to have been unjustly dismissed he has recourse to a court of law. Clause 22 would not deprive the employee of his common law rights but would enable him to seek adjudication.

We wish to suggest modifications to the proposed adjudication procedure which, in our view, will make the procedure function more effectively and more equitably relative to both the employer and the employee concerned. In making these suggestions, we have had regard to the stated goal of the Minister to extend to unorganized employees the rights and privileges which are currently held by employees represented by trade unions. Examination of the proposed procedures in section 61.5 reveals marked variations from the procedures governing dismissals in most collective agreements.

For example, the section provides that a complaint may be brought within 30 days of the date of the dismissal. This is in excess of the time limits which are typically imposed on employees for grieving unjust dismissals in collective agreements. A ten day time limit would be more appropriate.

The amendment goes on to authorize the Minister to extend the time limits where he "is satisfied that justice would be served". Any extension of time limits prolongs the potential liability to the employer. Yet how will the Minister be informed of both sides of the argument and what kind of bureaucratic procedure will result?

Extensions should occur only in exceptional circumstances and we suggest that the appropriate person to consider granting an extension is the adjudicator. The parties will then be assured an opportunity to make representations on whether the extension should be granted and the matter should be handled more quickly. This procedure was adopted in Ontario in 1975 by way of the following amendment to The Ontario Labour Relations Act.

"37(5a) Except where a collective agreement states that this subsection does not apply, an arbitrator or arbitration board may extend the time for the taking of any step in the grievance procedure under a collective agreement, notwithstanding the expiration of such time, where the arbitrator or arbitration board is satisfied that there are reasonable grounds for the extension and that the opposite party will not be substantially prejudiced by the extension. (emphasis added)

As presently worded, sub-section (5) of the proposed amendment gives the dismissed employee an automatic right to have the matter referred to an adjudicator. The Association submits that the inspector should be

authorized to reject a complaint which is clearly without merit. The inspector would thereby be performing the same "screening" process as is performed by a trade union in deciding whether to process an employee's discharge grievance.

Sub-section (6) of the proposed amendment provides for the appointment by the Minister of "any person he considers appropriate" to hear and to adjudicate on the complaint of unjust dismissal. The Association objects to the absence of any opportunity for the employer to participate in the choice of the adjudicator. This right is standard throughout collective agreements and it could undermine confidence not to extend it to an employer of an unorganized work force.

The Association strongly objects to the lack of a right of review by the parties from the decision of an adjudicator. This would seem particularly unfair where the employer has had no opportunity to participate in the selection of the adjudicator. Both the employer and employee should be entitled to challenge what may be considered to be an unfair disposition of a matter by an adjudicator.

The Association also suggests that the jurisdiction of the adjudicator, in the event that he finds a dismissal to have been unjust, should be clarified. Is it open to him to order reinstatement without any compensation or to substitute a lesser penalty for the discharge? Sub-section (9) of the proposed amendment as presently worded is unclear in that regard. It is in the interest of both the employer and the employee to have the adjudicator authorized to make a disposition of the employee's complaint that is fair in all the circumstances of the case. This might include a suspension with or without compensation.

Clause 22 must also be cross-referenced with Clause 2 of Bill C-8 which proposes to extend the application of Part III of the Code to managerial and professional employees. (They would remain excluded only from the hours of work provisions in Division I of Part III). As a result managerial and professional employees would become entitled to challenge a dismissal through the adjudication procedure. The Association doubts that the rationale which prompted the proposed amendment regarding unjust dismissals supports the application of the amendment to managerial and professional employees. It is doubtful that reinstatement is an appropriate

remedy for the unjust dismissal of a managerial or professional employee. Such employees are entitled to and are financially capable of challenging an unjust dismissal through the initiation of judicial proceedings.

The Association draws the Committee's attention to sub-section (14) of Clause 22 which provides that "no civil remedy of an employee against his employer is suspended or affected by this section". Is it the intent of the amendment that an employer may be subjected to two separate proceedings with respect to termination of an employee? The Association suggests that the only equitable procedure would be to compel an employee to elect between one of the two procedures available to him.

The further question must be considered of what effect the proposed amendment would have on present employer-employee contracts which provide for termination on a specified notice period. Are an employer's rights under such contracts nullified by the amendment?

The Association is also concerned about the absence of any definition of "dismissal" in the amendment. Could it be alleged that a layoff constitutes a dismissal? Such matters are usually defined by parties to collective agreements so as to avoid the disputes which may arise upon the severance of the employment relationship for reasons other than dismissal for cause.

In general, the Association submits that the proposed provision respecting unjust dismissals should be re-examined with a view to altering the procedures for an unjust dismissal to achieve consistency with those typically followed by employers and trade unions. Such procedures have been developed over many years of collective bargaining and are designed to ensure an equitable processing of a claim of unjust dismissal.

5. Limitation Period for Prosecution Clause 27 of Bill C-8

The proposed amendment to sub-section 70(2) will have the effect of allowing the Minister to commence a prosecution of an employer for a breach of Part III of the Code at any time "within one year from the day on which evidence, sufficient in the opinion of the Minister to justify a prosecution for the offence, came to his knowledge...". The Association feels that such an open-ended limitation period imposes an intolerable potential liability on an employer.

The amendment is particularly onerous in view of the proposed amendment to sub-section 70(1) which provides that a court "shall" order the employer to repay to the employee any monies owing where the employer has been convicted of an offence. As a result, a court would no longer be entitled to order the employer to only repay that portion of the monies owing which may be reasonable in the circumstances of a particular case.

Such an "open-ended" limitation period is particularly inappropriate in the field of labour relations. Is a successor employer to be held liable for breaches of the Code by a predecessor? Is an employer to be compelled to make payments for over-time, vacation pay or holiday pay as a result of an incorrect interpretation of the Code or its various regulations discovered five years after the fact? In the past year, private broadcasters have been advised by the Department of Labour that the Department's construction of the provisions of the Code governing vacation pay had been found wanting six years after the fact by the Department of Justice. This is an example that the design and administration of the Code is not easy. (Appendix "A").

But what better illustration could there be of the unfairness of further extending the period of liability of employers? The two year period which is presently provided in the Code gives ample time for any investigation of an alleged breach of the legislation.

6. Determination of Employee Wishes
Clauses 42 and 46 of Bill C-8

The proposed amendments will give the Canada Labour Relations Board the discretionary authority to determine employee wishes "as to the date of filing the application" for certification. The amendment to sub-section 126 (c) will allow the Board to grant certification to a trade union on the basis of the number of union membership cards signed at the date of the application for certification.

It would appear that the amendment represents an attempt to reverse through legislation two recent decisions of the Federal Court of Appeal involving CKOY Ltd. In those decisions the Court held that the Board had mis-directed itself in its construction of section 126 by finding that the wishes of the employees regarding union representation were to be determined as of the date of the filing of the application for certification.

Why does the Board require jurisdiction to rely on the expression of employee preference by way of the signing of union cards? What control does the Board have over the circumstances surrounding the obtaining of the signatures on these cards? What is the effect of such an exercise of the Board's new jurisdiction on the entitlement of employees to change their views following the signing of union cards? It is submitted by the Association that the concerns reflected in these questions were the basis for the current wording of the Code. The Federal Court of Appeal has provided a fair and reasonable construction of that wording which should not be overturned by way of amendments to the Code.

7. Settlement of First Agreement
Clause 63 of Bill C-8

The proposed amendment would authorize the Minister to refer to the Canada Labour Relations Board a dispute arising out of a failure by an employer and a newly certified trade union to enter into a collective agreement. The Board would be authorized to "settle the terms and conditions of the first agreement between the parties".

The Association opposes this amendment on the ground that it undermines basic principles of collective bargaining. It must be first recognized that the new provision will, in almost every instance, lead to compulsory arbitration in first agreement situations. It is true that the reference to the Board is only after the parties have been given opportunity to negotiate voluntarily a first collective agreement and a reference is made by the Minister. However, should the amendment be brought into effect, all negotiations for first agreements would thereafter be conducted in the light of the prospect of interference by the Minister in the dispute. Negotiating positions would be established with a view to a party's position before the Labour Relations Board.

On this point, the Association refers the Committee to the recent comments of the Ontario Labour Relations Board. In the course of rejecting a request that it settle the terms and conditions of a collective agreement following findings of bad faith bargaining, this Board which has considerable experience and expertise in the field of collective bargaining pointed out:

"There would be a great temptation for parties to abandon the bargaining table for the Board where the bargaining process was not working in their favour. In other words, parties might well seek to gain concessions at the Board that they could not gain at the bargaining table."

(O.L.R.B. File No.'s 2081-70-U;
0041-77-U; 0048-77-U)

The amendment proposes that the Canada Labour Relations Board in settling the terms and conditions of a first collective agreement may take into account:

- (a) the extent to which the parties have, or have not, bargained in good faith in an attempt to enter into the first collective agreement between them;
- (b) the terms and conditions of employment, if any, negotiated through collective bargaining for employees performing the same or similar functions in the same or similar circumstances as the employees in the bargaining unit; and
- (c) such other matters as the Board considers will assist it in arriving at terms and conditions that are fair and reasonable in the circumstances.

The Association strongly questions the appropriateness of the guidelines suggested for the Board's determination of terms and conditions. The extent to which a party may have bargained in good faith is not an appropriate consideration in the determination of the terms and conditions to be included in a first collective agreement. The current provisions under the Code which authorize the filing of a complaint as to bargaining in bad faith provide sufficient and more appropriate penalties for such an offence.

The Association also has reservations about the insertion in a first agreement of terms and conditions in agreements covering employees performing similar functions. Labour Canada reports that 62 private television and radio stations are currently unionized. There is no "standard"

collective agreement in the industry. Taking the provisions from an agreement at one station and transposing them to an agreement at another station will often not be appropriate. Similarly, provisions contained in collective agreements in other industries would often be inappropriate in the context of a broadcasting operation.

To suggest that the parties in subsequent negotiations are free to alter inappropriate terms and conditions imposed by the Labour Relations Board is unrealistic. The difficulty of "negotiating down" from a first agreement is appreciated by persons familiar with the collective bargaining process.

The Association understands that the amendment has been proposed on account of a number of instances where trade unions have experienced difficulty in negotiating first agreements. The amendment attempts to solve this problem by providing for the imposition of a first agreement on employers. In the Association's view this proposal represents a short-sighted approach to the situation. It violates the most basic principles of free collective bargaining in an effort to overcome a problem which has not yet shown a seriousness which would justify such drastic action. In this context, we invite the Committee to consider the following comments taken from Canadian Industrial Relations - The Report of Task Force on Labour Relations (1968) being the report of a task force created by the Government of Canada in 1966 to examine industrial relations in Canada:

"Collective bargaining is the mechanism through which labour and management seek to accommodate their differences, frequently without strife, sometimes through it, and occasionally without success. As imperfect an instrument as it may be, there is no viable substitute in a free society."
(at p. 138)

In our view, Clause 63 of Bill C-8 represents an ill-advised tampering with the mechanism of collective bargaining and this Committee should therefore recommend its deletion from Bill C-8.

RECOMMENDATIONS FOR ADDITIONS TO BILL C-81. Exclusion of Salespersons

Section 27 of the Code currently excludes managerial personnel and members of certain professions specified in the Regulations from the application of Part III of the Code. The Regulations specify the exclusion of members of the architectural, dental, engineering, legal and medical professions from the application of Part III.

The Association would recommend that a further exclusion should be enacted with respect to commission salespersons. It is requested that such employees be excluded with respect to all of Part III of the Code and that the amendment to section 27(3) of the Code in Clause 2 in Bill C-8 not be applied.

The Association's recommendation is based on the difficulties experienced by its members with regard to the application of Part III to commission salespersons. The hours of work provisions, for example, are totally inappropriate to an employee whose income may be dictated by his own initiative. It is indeed impossible for a radio or television station to monitor a salesperson's actual physical activities outside of the station's business office. It is unfair to the salespersons to compel them to confine their working hours to 40 or even 48 hours per week on an occasion where short-lived sales opportunities may make a longer work week very attractive.

Additional difficulties have been experienced by members of the Association with respect to the provisions of the Code requiring payment for general holidays and annual vacations. It is evident that the relevant provisions in the Code did not contemplate the application of the Code to persons employed on a commission basis. The calculation of monies owing is often difficult to make due to the constant fluctuations in earnings. An unfair burden is therefore placed on employers who must attempt to ensure that their compensation arrangements are in compliance with the provisions of the Code. This is illustrated by the change in position by the Department of Labour referred to above regarding the calculation of vacation pay for commission salespersons after it was discovered that an earlier interpretation represented a possible violation of the Code (Appendix "A").

The difficulties in applying the provisions of the Code to salesmen arise primarily from the misconception that a salesman "earns" his commission on the day of the sale. Sales commissions are payments for achieving a sale, for service to the account, for the provision of information on credit worthiness, for information on sales prospects, and for the supply of station promotional information to potential clients. For these services, the sales representative receives a percentage of the receipts of the company from sales, on a basis agreed upon at the time of hiring. This often includes an annual, quarterly or monthly bonus feature. Thus the various rules set out in the Code providing that employees must receive such benefits as overtime pay or holiday pay as a portion of an hourly rate or as a percentage of earnings for a period are illogical when applied to a salesman's commission payments.

It should also be noted that commissioned sales people are high earners especially when compared with other Canadians. For example, a 1975 regional survey in our industry revealed the following:

AVERAGE TOTAL YEARLY GROSS INCOME OF THE TOP COMMISSIONED SALES PERSONS:

| <u>MAJOR MKT.</u> | | | <u>COMPETITIVE MKT.</u> | | | <u>SINGLE STN. MKT.</u> | | |
|-------------------|------------|-----------------|-------------------------|------------|-----------------|-------------------------|------------|-----------------|
| <u>HI</u> | <u>LOW</u> | <u>MEAN AV.</u> | <u>HI</u> | <u>LOW</u> | <u>MEAN AV.</u> | <u>HI</u> | <u>LOW</u> | <u>MEAN AV.</u> |
| \$98,184. | \$18,000. | \$39,024. | \$31,200. | \$16,440. | \$23,844 | \$26,400. | \$9,120. | \$17,616. |

AVERAGE TOTAL YEARLY GROSS INCOME OF THE LOWEST COMMISSIONED SALES PERSONS:

| <u>MAJOR MKT.</u> | | | <u>COMPETITIVE MKT.</u> | | | <u>SINGLE STN. MKT.</u> | | |
|-------------------|------------|-----------------|-------------------------|------------|-----------------|-------------------------|------------|-----------------|
| <u>HI</u> | <u>LOW</u> | <u>MEAN AV.</u> | <u>HI</u> | <u>LOW</u> | <u>MEAN AV.</u> | <u>HI</u> | <u>LOW</u> | <u>MEAN AV.</u> |
| \$34,320. | \$7,200. | \$15,456. | \$31,200. | \$10,800. | \$13,104 | \$16,800. | \$9,120. | \$12,360. |

Several provinces have recognized the difficulties associated with application of industrial or wage employment standards legislation to commission salespeople. Nova Scotia, Quebec, Ontario, Saskatchewan, Alberta and British Columbia have all made exemptions in their respective legislation with respect to certain types of salesmen. The exclusion currently provided in The Employment Standards Act, 1974 of Ontario is specifically recommended.

"a salesman, other than a route salesman, who is entitled to receive all or any part of his remuneration as commissions in respect of offers to purchase or sales of goods, wares, merchandise or services and which offers or sales are normally made at a place other than the place of business of his employer;"

We recommend that the Canada Labour Code should provide a similar exemption so as to end the unnecessary and difficult problems in this area and we hope that this Committee will adopt our recommendation in this regard with respect to Bill C-8.

2. Notice by Employee of Termination of Employment

Section 60.4 of the Code provides that an employer who terminates the employment of an employee must give the employee either:

- (a) notice in writing, at least two weeks, before a date specified in the notice, of the employer's intention to terminate his employment on that date, or
- (b) two weeks wages at his regular rate of wages for his regular hours of work, in lieu of such notice.

There are no reciprocal provisions to protect employers, In the radio and television industry where on-air personalities play a key part in a station's operations, the station can be severely prejudiced by the quitting of an employee without notice to the station. The Association would request that the Committee suggest an addition to Bill C-8 of an amendment requiring that employees give notice of termination of employment to an employer equivalent to the current obligations of employers under the Code.



Labour
Canada

Travail
Canada

APPENDIX "A"

.April 29, 1977.

Mr. Pierre Camu,
President,
The Canadian Association
of Broadcasters,
85 Sparks Street,
Suite 909,
Box 627, Station "B",
Ottawa, Ontario.
K1P 5S2

Dear Mr. Camu:

This refers to the policy decision taken by the Department on October 15, 1971, as a result of representations made by your Association, concerning the method of computing vacation pay for commission salesmen.

On September 24, 1971, Mr. N. MacDonald of your Association asked the Department whether the payment of commissions from re-orders or continuation of orders during a commission salesman's vacation could be considered as vacation pay for the purposes of Part III of the Canada Labour Code. The Department replied that such payments could be considered vacation pay. We also indicated that this was an opinion only and subject to challenge in the courts.

Recently, we were advised by the Department of Justice that our opinion of 1971 was not valid and that such commissions were earnings.

As a consequence of this legal opinion I must inform you that henceforth commissions from re-orders or continuations of orders accruing to a commission salesman during his vacation will not be considered by the Department to be vacation pay. In view of the implications that this may have on certain members of your Association, I would be grateful if you would inform them of this development.

Yours sincerely,

H. L. Laframboise,
Assistant Deputy Minister,
Research and Program Development.

APPENDICE «LMI-2»

MEMOIRE SOUMIS AU

au

COMITE PARLEMENTAIRE

DU TRAVAIL, DE LA MAIN D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

par

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES RADIODIFFUSEURS

THE CANADIAN ASSOCIATION OF BROADCASTERS

au sujet

DU PROJET DE LOI C-8

LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Février 1978.

Février 1978.

Projet de loi C-8, loi modifiant le Code canadien du travail

L'Association canadienne des radiodiffuseurs se réjouit d'avoir reçu l'occasion de soumettre au Comité ses observations au sujet des amendements au Code canadien du travail que propose le projet de loi C-8. Etant donné que tous les postes privés de radio et de télévision doivent se plier aux obligations du Code, les membres de notre Association démontrent un vif intérêt à l'égard de ces amendements et de leurs répercussions possibles sur les relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion.

1. Calcul de la durée moyenne du travail
Articles 4 à 6 de C-8

Article 29.1

L'article 29(2) du Code canadien du travail stipule déjà qu'il peut y avoir calcul de la durée moyenne du travail par l'employeur si la nature du travail "nécessite une répartition irrégulière de la durée du travail d'un employé". L'article 6 du projet C-8, en l'occurrence l'article 29.1, autorisera le même genre de calcul de la durée moyenne du travail que l'on trouve déjà au paragraphe 29(2), cependant, il faudra que l'employeur sollicite un permis ministériel pour lui permettre de faire ce calcul.

L'Association ne voit pas la raison que l'on pourrait avoir d'imposer une nouvelle obligation administrative aux employeurs. Nous croyons que l'article du Code fonctionne bien et nous nous inquiétons de ce qu'un système de permis ne serve qu'à augmenter les dépenses d'opération de l'employeur et ne se solde que par l'addition d'une autre tranche bureaucratique pour administrer les permis.

Si, en instituant ce régime de permis, le Ministère espère pouvoir intervenir là où l'employeur ferait des calculs de durée moyenne de travail auxquels il n'aurait pas droit, nous nous permettrons de dire qu'une mise en vigueur beaucoup plus stricte des obligations stipulées dans le Code aurait des résultats plus efficaces. " L'article 69 du Code prévoit que quiconque passe outre aux dispositions de la partie III du Code commet une offense, passible d'amende ou d'emprisonnement ou les deux à la fois. Le remède dont le Ministère a besoin pour traiter avec ces quelques employeurs qui peut-être abusent du calcul de la durée moyenne du travail existe déjà. M. Eberlee, sous-ministre du Travail, affirmait, mardi le 14 février dernier lorsqu'il comparaissait devant votre comité: "il ne s'agit pas d'un problème considérable; un problème de ce genre n'est jamais un problème considérable; malheureusement, il faut faire des lois pour remédier à un problème de l'ordre de 4%, 3% ou encore 2% - une question de justice pure et simple. Est-ce donc de la justice pure et simple que de contraindre 96%, 97% et même 98% des employeurs à compléter des demandes

de permis pour s'assurer qu'il ne se produira aucun abus dans le calcul de la durée moyenne du travail. Il existe des moyens de s'assurer de la mise en pratique des dispositions; nous prétendons qu'il n'y a pas eu justification **suffisante** que cet amendement soit le meilleur moyen de régler les quelques problèmes qui peuvent exister.

L'Association se préoccupe aussi du droit conféré au Ministre, au paragraphe (3) de l'article 29-1, qui lui permet d'annuler un permis lorsque "les circonstances prescrites par le gouverneur en conseil existant au moment où le permis a été délivré ont cessé d'être". L'ACR s'objecte avec force à ce genre de législation. On peut aussi demander quelle sera la nature des "circonstances" prescrites par le gouverneur en conseil. Nous nous inquiétons de ce que le gouverneur en conseil peut non seulement prescrire les circonstances en vertu desquelles un employeur peut obtenir un permis mais aussi décider de façon arbitraire et unilatérale que les circonstances prescrites n'existent plus.

En somme, cette proposition qui a trait au calcul de la durée moyenne du travail viendra modifier un régime qui fonctionne bien en lui ajoutant une structure administrative dispendieuse et en permettant l'énoncé de nouvelles directives qui décideront de la candidature au permis. L'Association se pose de très sérieuses questions quant à la nécessité de cet amendement.

Article 29.2

Nous croyons comprendre que l'article 29.2 a pour but de permettre à l'employeur et à l'employé d'instituer un horaire modifié de travail, ce que l'on assimile à la semaine de quatre ou de trois jours. Bien qu'elle ne s'oppose pas à cet objectif, l'Association se demande ce à quoi cet article servira. Nous nous objectons par contre à ce que le Ministre ait le droit de refuser d'accorder ou de révoquer un permis lorsqu'il juge qu'il y va du "meilleur intérêt" des employés. L'Association croit que ce qui constitue une responsabilité administrative des entreprises ne doit pas relever de la discrétion du Ministre. D'autre part, cet article fait preuve de peu de réalisme en exigeant le consentement de 80% des employés et en ne reconnaissant pas que la semaine de trois ou quatre jours peut ne convenir et ne plaire qu'à quelques employés. La direction et les employés devraient avoir le loisir d'en venir à une entente à l'amiable, mais non pas sous la menace de cet article.

2. Congé de décès,
article 21 de C-8

Cet article stipule que les employeurs doivent accorder à l'employé qui vient de perdre un proche un congé de décès de trois jours. L'Association soutient que le gouvernement ne devrait prendre cette initiative que s'il devenait évident qu'il se fait des abus constants qu'une loi pourrait peut-être

contrôler. Nous n'acceptons pas ce raisonnement en vertu duquel, parce qu'à peu près tous les employeurs accordent un tel congé, il faut le rendre mandatoire. Les circonstances d'un décès varient d'un individu à l'autre et il vaudrait mieux laisser à l'employeur et à l'employé le soin de décider d'un commun accord de la durée d'un congé de décès.

3. Congédiement et mise à pied pour
cause de blessure ou de maladie
Article 22 de C-8

Cet article empêcherait le congédiement ou la mise à pied d'un employé qui a du s'absenter à cause d'une blessure ou d'une maladie. L'amendement a un but fort méritoire, mais nous doutons qu'une interdiction de ce genre soit la solution appropriée. Est-ce raisonnable d'imposer cette contrainte à la relation employeur-employé lorsque la santé de l'employé s'est détériorée à tel point qu'on ne peut plus compter sur sa présence régulière au travail?

On rencontre souvent ce problème dans les secteurs syndiqués; les arbitres ont développé des directives pour s'assurer d'un traitement équitable des employeurs et des employés. L'énoncé de principe qui suit, et auquel les arbitres font souvent référence, provient d'une décision d'arbitrage rendue par le professeur Paul Weiler:

"Because the relationship is contractual, and the employer should have the right to the performance he is paying for, the employer should have the power to replace an employee on a job, notwithstanding the blamelessness of the latter. If an employee cannot report to work for reasons which are not his fault, he imposes losses on an employer who is also not at fault. To a certain extent, these kinds of losses due to innocent absenteeism must be borne by the employer. However, after a certain stage is reached, the accommodation of the legitimate interests of both employer and employee requires a power of justifiable termination in the former."

Au contraire, l'article 61.4 lierait les mains de l'employeur dont l'employé ne peut plus conserver un horaire raisonnable de travail. Aussi longtemps qu'un employé peut se présenter à son travail une "journée à toute les 12 semaines, il conserve la sécurité de son emploi. Les coûts que devra encourir l'employeur pour embaucher et entraîner des employés temporaires pour le remplacer deviendront vite prohibitifs. Il pourrait même en résulter un examen minutieux de la fiche médicale de quiconque fait une demande d'emploi. Les victimes de maladies périodiques pourraient voir leur recherche d'un emploi devenir difficile et même se trouver en situation de désavantage.

L'Association se demande donc si l'on a songé à toutes les répercussions qu'auraient cet article. Nous proposons qu'il faudrait en refaire la rédaction pour le rendre plus compatible avec ce qui existe dans le secteur syndiqué.

4. Congédiement injuste
Article 22 de C-8

En vertu du système actuel, lorsqu'un employé croit avoir été congédié sans raison juste, il peut avoir recours au tribunal. L'article 22 n'enlèverait pas à l'employé son droit civil mais il ajouterait un droit à l'arbitrage.

Nous voudrions suggérer quelques modifications à cette procédure d'arbitrage qui, à notre avis, la rendraient plus efficace et plus équitable tant pour l'employeur que pour l'employé. Nous faisons ces suggestions en conservant présent à l'esprit l'objectif de ce projet de loi, soit l'extension aux employés non syndiqués des droits et des privilèges dont disposent les employés membres des syndicats. L'examen des procédures proposées par l'article 61.5 indique qu'il y a beaucoup de divergences entre celles-ci et les procédures prévues dans la majorité des conventions collectives de travail.

Par exemple, on prévoit que le dépôt de la plainte doit se faire en-dedans de trente jours du congédiement. Voilà un délai qui dépasse celui que prévoient les procédures de griefs pour congédiement des conventions collectives. Un délai maximum de dix jours conviendrait mieux.

Cet article donne en outre au Ministre le droit d'accorder un délai plus long "dans l'intérêt de la justice". En allongeant le délai, on augmente la vulnérabilité de l'employeur. De quelle façon le Ministre apprendra-t-il le point de vue des parties en cause; quel appareil bureaucratique en résultera?

Il ne faudrait donc permettre de délai plus long que dans des circonstances exceptionnelles; nous estimons que l'arbitre est encore la meilleure personne qui puisse décider de la nécessité d'accorder un délai plus long. Les parties en cause devraient se voir reconnaître la chance d'indiquer si elles jugent à propos d'allonger le délai de même que la possibilité de régler l'affaire plus rapidement. Cette procédure existe en Ontario depuis 1975, date de l'amendement du Ontario Labour Relations Act. En effet, l'article 37(5a) stipule que:

"Except where a collective agreement states that this subsection does not apply, an arbitrator or arbitration board may extend the time for the taking of any step in the grievance procedure under a collective agreement, notwithstanding the expiration of such time, where the arbitrator or arbitration board is satisfied that there are reasonable grounds for the extension and that the opposite party will not be substantially prejudiced by the extension.
(passage souligné par l'ACR)

Au paragraphe 5 de l'amendement du Code, on donne à l'employé un droit automatique de voir sa cause référer à un arbitre. L'Association croit que l'inspecteur devrait avoir le pouvoir de rejeter de son propre chef une plainte qu'il juge non fondée.

L'inspecteur jouerait alors le même rôle que jouent les syndicats lorsqu'ils décident de la recevabilité d'un grief.

Le paragraphe (6) prévoit que le Ministre "peut désigner, en qualité d'arbitre, la personne qu'il juge appropriée" pour entendre les plaintes de congédiement injuste et en décider.

L'Association s'objecte à ce que l'employeur n'ait pas son mot à dire dans le choix de l'arbitre. Il semble pour le moins extraordinaire que l'on n'accorde pas à l'employeur d'employés non syndiqués un droit que reconnaissent les conventions collectives aux employeurs d'employés syndiqués.

L'Association s'oppose avec vigueur au fait que les parties en cause ne disposent d'aucun droit d'appel des décisions rendues par l'arbitre. Cela semble injuste surtout lorsque l'employeur n'a pas eu voix au chapitre au moment du choix de l'arbitre. L'employeur et l'employé devraient avoir le droit de remettre en question ce qu'ils pourraient juger être un traitement non équitable de leur cause.

L'Association croit qu'il faudrait préciser la compétence d'un arbitre lorsqu'il décide qu'une personne a subi un congédiement injuste. A-t-il le loisir d'exiger sa réintégration sans indemnité ou d'imposer une peine moins sévère. Dans sa forme actuelle, le paragraphe (9) manque de précision. Il y va de l'intérêt de l'employeur et de l'employé que l'arbitre ait le droit de disposer de la plainte de l'employé de manière équitable, compte tenu de toutes les circonstances

qui entouraient la cause. Cela pourrait vouloir dire à la rigueur une suspension avec ou sans indemnité.

En lisant l'article 22, il faut aussi se rappeler l'article 2 du projet de loi qui prévoit que les dispositions de la partie III du Code s'appliqueront aussi aux employés qui occupent des postes de gérance et aux professionnels, à l'exception des dispositions du chapitre I de la partie III qui traite des heures de travail. Ainsi, les employés aux postes de gérance et les professionnels auront droit de contester un congédiement en ayant recours à la procédure d'arbitrage. L'Association doute fort que le raisonnement qui a présidé à la rédaction de cet article sur les congédiements s'applique aussi aux employés de gérance et aux professionnels. On peut douter aussi que la réintégration au travail d'un gérant ou d'un professionnel congédié sans raison valable constitue la meilleure solution. Ces employés ont le droit, et en outre ils disposent des moyens financiers, de contester un congédiement injuste en intentant des procédures judiciaires.

L'Association désire attirer l'attention du Comité au paragraphe (14) de l'article 22 où l'on peut lire que "le présent article ne suspend ou ne modifie aucun recours civil qu'un employé peut avoir contre son employeur". Cet amendement aurait-il pour intention d'affirmer qu'un employé congédié dispose de recours concurrents et non mutuellement exclusifs contre son employeur? L'Association estime que le seul équitable moyen serait d'obliger l'employé à choisir un seul des recours et non pas les deux.

On peut maintenant se demander l'effet que cet amendement aura sur les contrats employeur-employé qui prévoient la fin d'un emploi moyennant avis d'un nombre déterminé de jours. Est-ce que cet amendement annule les droits de l'employeur consacrés par ce contrat?

L'Association s'inquiète aussi du fait que nulle part dans cet amendement ne se trouve de définition du terme "congédiement". Doit-on conclure qu'une mise à pied constitue un congédiement? Les signataires de convention collective définissent en général ces termes pour éviter les différends qui pourraient survenir au moment où se termine une relation employeur-employé pour une raison autre qu'un congédiement justifié.

De façon générale, l'Association croit que les dispositions qui concernent le congédiement non justifié devraient subir un ré-examen afin de modifier les procédures et de les rendre plus semblables à celles qui existent à l'intention des employeurs liés à des syndicats. Ces procédures, issues de plusieurs années de convention collective, ont pour but d'assurer un traitement équitable des plaintes concernant des congédiements injustes.

5. Prescription des poursuites
Article 27 de C-8

L'amendement du paragraphe (2) de l'article 70 aura pour conséquence de permettre au Ministre d'intenter des poursuites

contre un employeur qui aurait enfreint les dispositions de la partie III du Code n'importe quand "dans l'année qui suit la date où le Ministre a pris connaissance de la preuve qu'il juge suffisante pour intenter des poursuites à cet égard". L'Association croit que l'institution de ce délai sans fin rend l'employeur très vulnérable.

Cet amendement est d'autant plus sérieux que l'amendement du paragraphe 71(1) prévoit que le tribunal doit ordonner à l'employeur trouvé coupable d'une infraction de payer à l'employé la totalité des sommes dues. En conséquence, le tribunal n'aura plus le droit d'ordonner à l'employé de payer cette partie des sommes dues qu'il juge raisonnable compte tenu des circonstances particulières de la cause.

Ce délai sans fin ne convient pas, surtout dans le domaine des relations industrielles. Tiendra-t-on responsable un employeur qui aurait remplacé un employeur coupable? L'employeur devrait-il rembourser l'employé pour tout le surtemps, les vacances et les congés statutaires à la suite d'une mauvaise interprétation du Code et de ses règlements découverte cinq ans plus tard? En 1977, les radiodiffuseurs privés ont appris du ministère du Travail que l'interprétation faite par le ministère des articles du Code ayant trait au salaire de vacances avait été déclarée inadéquate par le ministère de la Justice, six ans plus tard. Cela prouve que la conception et la mise en application du Code ne sont pas choses faciles (Annexe A).

Que faut-il ajouter de plus pour prouver l'injustice d'une prescription qui va au-delà de deux ans? Ce délai de deux ans donne déjà au ministre du Travail tout le temps nécessaire pour faire ses enquêtes.

6. Détermination de la volonté des employés
Article 42 de C-8

Cet amendement abiliterait le Conseil canadien des relations du travail à décider de la volonté des employés au moment de la demande de certification. L'Article 126(c) permettra au Conseil d'accorder la certification à une cellule syndicale en se servant du nombre de cartes de membres émises au moment du dépôt de la demande de certification.

Il semble que cet amendement tente de renverser, au moyen d'une loi, deux récentes décisions de la Cour fédérale d'appel au sujet de CKOY Ltd. Ces deux décisions du tribunal affirment que le Conseil a erré dans son interprétation de l'article 126 du Code en stipulant qu'il fallait décider de la volonté des employés au sujet du syndicat en se servant de la date du dépôt de la demande en certification.

Pourquoi le Conseil a-t-il besoin de se fier au nombre de cartes de membres pour décider de la volonté des employés? Quel contrôle d'ailleurs a le Conseil sur les circonstances qui entourent l'obtention des signatures sur ces cartes?

Quelle sera la répercussion de cette manifestation de la nouvelle compétence du Conseil sur le droit que devrait avoir les employés de changer d'avis même après avoir signé leur carte de membre? L'Association prétend que les préoccupations exprimées par ces questions ont donné lieu au texte actuel du Code. La Cour fédérale d'appel a donné une interprétation raisonnable et équitable de ce texte du Code qu'il ne faudrait pas renverser au moyen d'amendement au Code.

7. Règlement de la première convention
Article 63 de C-8

Cet amendement permet au Ministre, dans les cas où l'employeur et une nouvelle cellule syndicale certifiée ne peuvent s'entendre sur les termes d'une première convention collective, d'ordonner au Conseil canadien des relations du travail de faire enquête et, si nécessaire, de régler les modalités de la première convention collective.

L'Association s'objecte à cet amendement qui fait fi des principes fondamentaux de la négociation collective. Il faut d'abord accepter le fait que cet amendement entraînera, dans presque tous les cas, un arbitrage obligatoire de la première convention. Le Ministre ne référerait une convention collective au Conseil que lorsque les parties auront eu l'occasion de négocier de plein gré; il n'en reste pas moins que cet amendement fera peser sur les négociations d'une première

convention le spectre de l'intervention ministérielle. Les parties à la négociation auraient aussi tendance à adopter, l'une vis-à-vis l'autre, la position qu'elles auraient face au Conseil.

Sur cette question, l'Association désire rappeler au Comité les récents commentaires du Ontario Labour Relations Board qui accompagnaient le refus d'une demande à l'effet de régler les modalités d'une convention collective que les parties avaient négociée de mauvaise foi. Ce conseil, qui possède une expérience et une compétence reconnues dans le domaine de la négociation collective, affirmait:

"There would be a great temptation for parties to abandon the bargaining table for the Board where the bargaining process was not working in their favour. In other words, parties might well seek to gain concessions at the Board that they could not gain at the bargaining table."

O.L.R.B. dossiers 2081-70-U; 0041-77-U;
0048-77-U)

Cet amendement propose que le Conseil canadien des relations du travail, dans son règlement des modalités d'une première convention collective prenne en considération les faits suivants:

- (a) jusqu'à quel point les parties en cause auront ou n'auront pas négocié de bonne foi dans le but d'en arriver à la signature d'une première convention collective;

- (b) les modalités d'emploi obtenues par négociation collective par des employés qui occupent des fonctions similaires, dans des circonstances identiques ou similaires à celles des employés en négociation; et
- (c) toute autre considération que le Conseil pourrait juger nécessaire pour en arriver à des modalités justes et raisonnables.

L'Association s'interroge très sérieusement sur la convenance des directives proposées au Conseil pour le règlement des modalités d'une convention. La mesure dans laquelle les parties auront négocié de bonne foi ne convient pas comme condition du règlement des modalités d'une première convention collective. Les dispositions actuelles du Code qui permettent le dépôt d'une plainte en négociation de mauvaise foi prévoient des pénalités suffisantes et appropriées pour une telle offense.

L'Association a aussi quelques réserves au sujet de l'inclusion dans une première convention collective des modalités contenues dans les conventions d'employés exerçant des fonctions similaires. Le ministère du Travail nous apprend que 62 postes privés de radio et de télévision ont des employés syndiqués. Il n'y a aucune convention collective normalisée dans l'industrie de la radiodiffusion. Dans la majorité des cas la transposition des modalités de la convention du poste A dans la convention du poste B ne conviendra pas.

De la même façon, les modalités contenues dans les conventions des autres industries, s'adaptent assez mal au contexte particulier de la radiodiffusion.

On manque de réalisme en suggérant que les parties à une convention collective subséquente ont toute liberté de modifier les modalités imposées par le Conseil canadien des relations du travail. Les personnes familières avec le processus de la négociation collective peuvent raconter les multiples difficultés qui se produisent lorsque l'on négocie pour diminuer les données d'une convention collective.

L'Association comprend que l'on ait proposé cet amendement à cause des circonstances nombreuses où les syndicats ont éprouvé des problèmes de négociation de leur première convention. Cet amendement tente de résoudre le problème en imposant une première convention aux employeurs. De l'avis de l'ACR, cet amendement constitue une solution peu éclairée; il viole les principes fondamentaux du processus de la négociation collective libre dans le but de trouver une solution à un problème qui n'a pas encore atteint des proportions assez sérieuses pour exiger un remède aussi radical. Dans cette perspective, nous demandons au Comité d'examiner les commentaires suivants extraits de Canadian Industrial Relations - The Report of Task Force on Labour Relations (1968), le rapport d'un groupe d'étude constitué par le gouvernement fédéral en 1966 pour étudier les relations

industrielles au Canada:

"Collective bargaining is the mechanism through which labour and management seek to accommodate their differences, frequently without strife, sometimes through it, and occasionally without success. As imperfect an instrument as it may be, there is no viable substitute in a free society." p. 138

A notre avis, l'article 63 du projet de loi C-8 constitue une falsification malencontreuse du mécanisme de la négociation collective; votre comité devrait en conséquence recommander son exclusion du projet de loi.

SUJETS QU'IL FAUDRAIT INCLURE AU PROJET DE LOI C-8

1. L'exclusion du personnel vendeur

L'article 27 du projet de loi exclut le personnel de gérance et certains professionnels mentionnés dans les Règlements des dispositions de la partie III du Code. Le règlement exclut spécifiquement les architectes, dentistes, ingénieurs, avocats, notaires et médecins.

L'Association recommande que l'on fasse en sorte d'exclure aussi le personnel vendeur à commission. Nous demandons de les exclure en autant que la partie III du Code est concernée et que le paragraphe 27(3) du Code, soit l'article 2 du projet de loi C-8, ne s'applique pas.

L'ACR fonde sa recommandation sur le fait que ses membres ont sans cesse des problèmes en ce qui concerne le personnel vendeur et la partie III du Code. Comment, en effet, peut-on tenir compte des dispositions relatives aux heures de travail pour une personne dont le revenu dépend de sa propre initiative? Un poste de radio ou de télévision ne peut pas surveiller le travail que font ses vendeurs en dehors des heures normales de travail. D'autre part, il serait injuste d'exiger d'un vendeur qu'il ne fournisse que 40 ou 48 heures de travail par semaine alors que les disponibilités temporaires du marché commercial lui offrent la possibilité d'en faire beaucoup plus.

Les membres de l'Association ont aussi connu des difficultés en ce qui concerne les dispositions du Code relatives aux congés statutaires et aux vacances annuelles. Il semble que le Code canadien du travail ne prévoyait pas devoir s'appliquer à des personnes dont le revenu ne dépend que de commissions. Le calcul des sommes dues devient souvent difficile à cause de l'inconstance des revenus. Le fardeau, assez injuste d'ailleurs, d'offrir à ces vendeurs une compensation monétaire qui corresponde aux exigences du Code, repose sur les épaules de l'employeur. Ce fait trouve son illustration dans un changement d'avis du ministère du Travail au sujet du calcul du salaire de vacance du personnel vendeur résultant de la découverte du fait que sa première interprétation allait peut-être à l'encontre des dispositions du Code. (Annexe A)

La difficulté de soumettre un vendeur à commission aux dispositions du Code tient à ce qu'on croit à tort que le vendeur gagne sa commission la journée même de la vente. Une commission de vente est un paiement pour avoir effectué une vente, pour les services rendus au client, pour avoir fourni des renseignements au sujet de la solvabilité des clients, avoir découvert des clients potentiels et leur avoir remis de la documentation au sujet du poste. Pour tous ces services rendus, le vendeur a droit à un certain pourcentage, déterminé au moment de son embauche, des revenus que le poste récoltera des ventes de publicité. Cela comprend souvent un bonus mensuel, trimestriel ou annuel. Ainsi, les règles de calcul prévues dans le Code pour le surtemps et les jours de congé en fonction d'un taux horaire ou d'un pourcentage du revenu pendant une certaine période de temps deviennent tout à fait illogiques quand on veut s'en servir pour des vendeurs à commission.

Il faudrait aussi noter que le personnel vendeur à commission gagne très bien sa vie par opposition à bien des Canadiens. En fait, une enquête régionale de l'industrie de la radiodiffusion effectuée en 1975 révèle les données suivantes:

REVENU ANNUEL BRUT DES MEILLEURS VENDEURS

| <u>MARCHES PRINCIPAUX</u> | | | <u>MARCHE CONCURRENTIEL</u> | | | <u>MARCHE NON CONCURRENTIEL</u> | | |
|---------------------------|------------|----------------|-----------------------------|------------|----------------|---------------------------------|------------|----------------|
| <u>MAX</u> | <u>MIN</u> | <u>MOYENNE</u> | <u>MAX</u> | <u>MIN</u> | <u>MOYENNE</u> | <u>MAX</u> | <u>MIN</u> | <u>MOYENNE</u> |
| \$98,184. | \$18,000. | \$39,024. | \$31,200. | \$16,440. | \$23,844. | \$26,400. | \$9,120. | \$17,616. |

REVENU ANNUEL MOYEN BRUT DES PIRES VENDEURS

| <u>MARCHES PRINCIPAUX</u> | | | <u>MARCHE CONCURRENTIEL</u> | | | <u>MARCHE NON CONCURRENTIEL</u> | | |
|---------------------------|------------|----------------|-----------------------------|------------|----------------|---------------------------------|------------|----------------|
| <u>MAX</u> | <u>MIN</u> | <u>MOYENNE</u> | <u>MAX</u> | <u>MIN</u> | <u>MOYENNE</u> | <u>MAX</u> | <u>MIN</u> | <u>MOYENNE</u> |
| \$34,320. | \$ 7,200. | \$15,456. | \$31,200 | \$10,800. | \$13,104. | \$16,800. | \$9,120. | \$12,360. |

Plusieurs provinces ont admis les problèmes que pose l'application des normes de travail aux vendeurs à commission. En effet, la Nouvelle-Ecosse, le Québec, l'Ontario, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie Britannique ont exclu de leur loi du travail certains types de vendeurs. Nous recommandons en particulier l'exclusion prévue par The Employment Standards Act, de 1974 en Ontario.

"a salesman, other than a route salesman, who is entitled to receive all or any part of his remuneration as commissions in respect of offers to purchase or sales of goods, wares, merchandise or services and which offers or sales are normally made at a place other than the place of business of his employer;"

Nous recommandons que le Code canadien du travail contienne une exclusion semblable afin de mettre fin et d'éviter les malencontreux problèmes qui surviennent à l'occasion. Nous espérons que le Comité adoptera notre recommandation à cet égard.

2. Avis de démission des employés

L'article 60.4 du Code stipule qu'un employeur qui désire mettre fin à l'emploi d'un de ses employés doit ou

- (a) lui donner avis, par écrit, au moins deux semaines avant la date mentionnée dans l'avis, de son intention de mettre fin à son emploi à la date mentionnée, ou
- (b) lui remettre deux semaines de salaire à son taux régulier de salaire pour des semaines normales de travail à la place de l'avis mentionné en (a).

Pourtant, il ne consacre pas le principe de la réciprocité. Dans l'industrie de la radiodiffusion, là où les artistes qui travaillent derrière les micros contribuent à la personnalité et à la réussite des opérations d'un poste de radio et de télévision, le départ soudain d'un de ces employés peut causer un préjudice grave aux propriétaires. L'Association demande donc au Comité de recommander l'inclusion d'un avis obligatoire de démission d'une durée égale à l'avis de congédiement.

Labour
CanadaTravail
Canada

ANNEXE "A"

.April 29, 1977.

Mr. Pierre Camu,
President,
The Canadian Association
of Broadcasters,
85 Sparks Street,
Suite 909,
Box 627, Station "B",
Ottawa, Ontario.
K1P 5S2

Dear Mr. Camu:

This refers to the policy decision taken by the Department on October 15, 1971, as a result of representations made by your Association, concerning the method of computing vacation pay for commission salesmen.

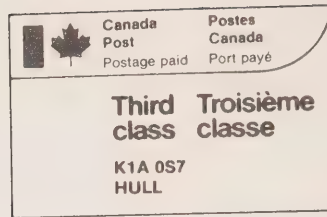
On September 24, 1971, Mr. N. MacDonald of your Association asked the Department whether the payment of commissions from re-orders or continuation of orders during a commission salesman's vacation could be considered as vacation pay for the purposes of Part III of the Canada Labour Code. The Department replied that such payments could be considered vacation pay. We also indicated that this was an opinion only and subject to challenge in the courts.

Recently, we were advised by the Department of Justice that our opinion of 1971 was not valid and that such commissions were earnings.

As a consequence of this legal opinion I must inform you that henceforth commissions from re-orders or continuations of orders accruing to a commission salesman during his vacation will not be considered by the Department to be vacation pay. In view of the implications that this may have on certain members of your Association, I would be grateful if you would inform them of this development.

Yours sincerely,

H. L. Laframboise,
Assistant Deputy Minister,
Research and Program Development.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Association of Broadcasters:

Mr. G. G. Ernie Steele, President, Canadian Association of Broadcasters;
Mr. George Gallagher, President and General Manager, CKRM/CFMQ-FM, Regina, Saskatchewan;
Mr. Joe Gibson, Operations Manager, CKY-TV, Winnipeg, Manitoba;
Mr. John Richard, CAB Legal Counsel.

De l'Association canadienne des radiodiffuseurs:

M. G. G. Ernie Steele, président, Association canadienne des radiodiffuseurs;
M. George Gallagher, président et directeur général, CKRM/CFMQ-FM, Regina, Saskatchewan;
M. Joe Gibson, directeur des opérations, CKY-TV, Winnipeg, Manitoba;
M. John Richard, conseiller juridique de l'ACR.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 6

Fascicule n° 6

Thursday, March 2, 1978

Le jeudi 2 mars 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

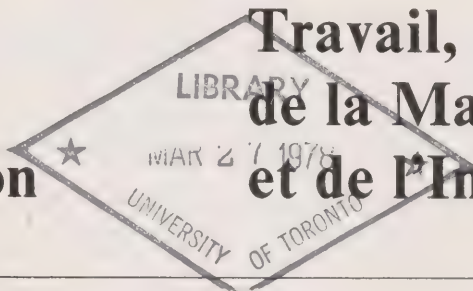
Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

**Labour,
Manpower
and Immigration**

**Travail,
de la Main-d'œuvre
et de l'Immigration**



RESPECTING:

CONCERNANT:

Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code

Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Caccia
Dionne (*Kamouraska*)
Duclos
Dupont
Duquet

Fraser
Halliday
Masniuk
McRae
Neil

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Olivier
Orlikow
Parent
Ritchie

Rompkey
Smith (*Churchill*)
Stollery
Towers—20

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Wednesday, March 1, 1978:

Mr. Malone replaced Mr. Wenman;

Mr. Scott replaced Mr. Nowlan.

On Thursday, March 2, 1978:

Mr. Masniuk replaced Mr. Scott;

Mr. Towers replaced Mr. Malone;

Mr. Neil replaced Mr. Dinsdale.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mercredi 1^{er} mars 1978:

M. Malone remplace M. Wenman;

M. Scott remplace M. Nowlan.

Le jeudi 2 mars 1978:

M. Masniuk remplace M. Scott;

M. Towers remplace M. Malone;

M. Neil remplace M. Dinsdale.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 2, 1978
(7)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 9:42 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Caccia, Duclos, Fraser, Guay (*Lévis*), Halliday, Masniuk, Orlikow, Ritchie and Smith (*Churchill*).

Witnesses: From the Railway Association of Canada: Mr. R. E. Wilkes, Executive Secretary, Railway Association of Canada; Mr. R. Colosimo, Assistant Vice-President, Industrial Relations, CP Rail; Mr. R. G. Messenger, Assistant Vice-President, Operations, Canadian National Railways and Mr. S. T. Cooke, Assistant Vice-President, Labour Relations, Canadian National Railways.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1.*)

On Clause 1,

Mr. Colosimo and Mr. Messenger made statements and, with the witnesses, answered questions. "

In accordance with a motion of the Committee at the meeting held on Tuesday, November 1, 1977, the Chairman authorized that the brief of the Railway Association of Canada be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "LMI-3".*)

At 11:00 o'clock a.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this day.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 2 MARS 1978
(7)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 42 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*).

Membres du Comité présents: MM. Caccia, Duclos, Fraser, Guay (*Lévis*), Halliday, Masniuk, Orlikow, Ritchie et Smith (*Churchill*).

Témoins: De l'Association des chemins de fer du Canada: M. R. E. Wilkes, secrétaire administratif, Association des chemins de fer du Canada; M. R. Colosimo, vice-président adjoint, Relations industrielles, CP Rail; M. R. G. Messenger, vice-président adjoint, Opérations, CN Railways, et M. S. T. Cooke, vice-président adjoint, Relations de travail, CN Railways.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

Article 1,

M. Colosimo et M. Messenger font des déclarations puis, avec les témoins, répondent aux questions.

Conformément à une motion du Comité adoptée à la séance du mardi 1^{er} novembre 1977, le président autorise que le mémoire de l'Association des chemins de fer du Canada soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «LMI-3».*)

A 11 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

EVENING SITTING

(8)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 8:11 o'clock p.m., the Vice-Chairman, Mrs. Appolloni, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Duclos, Fraser, Neil, Orlikow, Ritchie, Rompkey and Towers.

Witnesses: From the Canadian Grain Handling Industry: Mr. A. M. Runciman, President, United Grain Growers Limited; Mr. Valmont Blanchette, Vice-President and General Manager, Bunge of Canada Limited; Mr. A. Edward Aust, Legal Counsel and Mr. Raymond Cousineau, Personnel Manager, United Grain Growers Limited.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1.*)

On Clause 1,

Questioning of the witnesses resumed.

At 10:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

SÉANCE DU SOIR

(8)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 20 h 11 sous la présidence de M^{me} Appolloni (vice-présidente).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Duclos, Fraser, Neil, Orlikow, Ritchie, Rompkey et Towers.

Témoins: De l'Industrie canadienne de manutention des céréales: M. A. M. Runciman, président, United Grain Growers Limited, M. Valmont Blanchette, vice-président et directeur général, Bunge of Canada Limited, M. A. Edward Aust, conseiller juridique, et M. Raymond Cousineau, directeur du personnel, United Grain Growers Limited.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

Article 1,

L'interrogatoire des témoins se poursuit.

A 22 h 20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 2 mars 1978.

• 0942

[Texte]

Le président: A l'ordre.

Nous continuons l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Nous entendrons aujourd'hui l'Association des chemins de fer canadiens, et je demanderais à M. Wilkes de nous présenter les témoins qui l'accompagnent.

Mr. R. E. Wilkes, (Executive Secretary, Railway Association of Canada): Thank you, Mr. Chairman.

The members of the Railway Association of Canada are represented here this morning by personnel from Canadian National and CP Rail. Next to the Chairman is Mr. R. Colosimo, Assistant Vice-President, Industrial Relations, CP Rail, next to Mr. Colosimo, Mr. S. T. Cooke, Assistant Vice-President, Labour Relations, for Canadian National; on my immediate left is Mr. R. G. Messenger, Assistant Vice-President, Operations, for Canadian National.

Behind me we have a support staff and perhaps they will identify themselves by raising their hands when I call their names. From Canadian National Mr. A. Clément, Manager, Industrial Relations Research; Miss J. P. Green, Industrial Relations Research Officer, Canadian National; Mr. K. W. Sewell, Employee Relations Officer, Operations, Canadian National. For CP Rail: Mr. D. V. Brazier, Manager, Industrial Relations Research; Mr. L. M. Maines, Manager of Main Shops for the Canadian Pacific system; and Mr. J. H. Sadler, Superintendent of Accident Prevention. Thank you.

Le président: Merci.

M. Colosimo, vice-président adjoint, doit résumer le mémoire qui a été déposé hier. Je vous demanderais la permission d'imprimer, en appendice, ce mémoire au complet. Êtes-vous d'accord? ... D'accord.

Mr. R. Colosimo (Assistant Vice-President, Industrial Relations, Canadian Pacific Railways): Thank you, Mr. Chairman.

• 0945

Gentlemen, we had made a presentation, submitted a brief here, just yesterday and I have only one or two comments additionally to make in respect of it. One deals with Clause 29 and proposed subsections 82.1(5) and 82.1(6).

Another potential problem relates to the procedures that provide for reference to a safety officer when employees continue to believe the condition is unsafe. That clause provides that upon receipt of notification a safety officer shall "forthwith" investigate. It goes on further to say that a safety officer shall, on completion of an investigation, decide and shall forthwith notify any person of his decision who has notified him under subsection (5).

In the interest of operating efficiency time limits should be specified for the report of the safety officer. In this regard we know, for example, that in Calgary, Alberta, where Canadian

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, March 2, 1978.

[Traduction]

The Chairman: Order, please.

We are resuming our study of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code.

Our witnesses today represent the Railway Association of Canada and I ask Mr. Wilkes to introduce the officials accompanying him.

M. R. E. Wilkes (Secrétaire administratif, Association des chemins de fer du Canada): Merci, monsieur le président.

L'Association des chemins de fer du Canada est représentée ce matin par des employés du Canadien National et du CP. À côté du président se trouve M. R. Colosimo, vice-président adjoint, Relations industrielles, Canadien Pacifique; M. S. T. Cooke, vice-président adjoint, Relations de travail, Canadien National, à ma gauche, M. R. G. Messenger, vice-président adjoint, Opérations, Canadien National.

Derrière nous se trouvent les membres du personnel de soutien. Du Canadien National, M. A. Clément, directeur, Relations industrielles, Recherche; Mlle J. P. Green, Agent de recherche, Relations industrielles; M. K. W. Sewell, Agent aux relations avec les employés, Opérations. Représentant la société CP: M. D. V. Brazier, Directeur, Relations industrielles, Recherche; M. L. M. Maines, Directeur d'atelier pour les chemins de fer du Canadien Pacifique et M. H. Sadler, surintendant à la prévention des accidents. Merci.

The Chairman: Thank You.

Mr. Colosimo, Assistant Vice-President, will sum up the brief which was filed yesterday. I would like to ask your permission to print the full brief as an appendix. Is this agreed? Agreed.

M. Colosimo: (Vice-président adjoint, Relations industrielles, les chemins de fer du Canadien Pacifique): Merci, monsieur le président.

Messieurs, nous avons déposé notre mémoire hier et j'ai seulement quelques observations à faire, dont une se rapporte à l'article 29 et aux paragraphes 82.1(5) et 82.1(6).

La procédure qui prévoit qu'un agent de sécurité doit être saisi de la question lorsqu'un employé réitère son refus de travailler dans ce qu'il prétend être des conditions dangereuses risque de poser des problèmes. Il est prévu que l'agent de sécurité doit faire une enquête dès la réception d'un avis. Il est également stipulé qu'aux termes de l'enquête, l'agent de sécurité doit prendre sa décision et en informer sans délai toute personne l'ayant avisé en vertu du paragraphe (5).

Dans l'intérêt de l'efficacité, il faudrait prévoir un délai pour le rapport de l'agent de sécurité. Le Canadien Pacifique a des installations importantes à Calgary en Alberta tandis que

[Text]

Pacific has a large operation, the federal safety officer is located in Edmonton. We cannot see how this individual could fulfil the requirements of the act which, as we see it, requires immediate investigation by that officer when a complaint is made. Now, if immediate action cannot be taken by the federal safety officer we can envisage instances where large numbers of employees will be unable to work, affecting the total operation.

Also in the safety area, we had some members, as Mr. Wilkes has outlined, supporting the company's position in respect of the safety aspect, and they are operating officers of the respective railways. And we have Mr. Ron Messenger of Canadian National who would like to outline to you, or elaborate more fully on, the status of safety committees that exist in the railway industries today. If I may, I would like to call on Mr. Messenger, Mr. Chairman, now to make a comment in that regard.

The Chairman: Mr. Messenger.

Mr. R. G. Messenger (Assistant Vice-President, Operations, Railway Association of Canada): Thank you very much, Mr. Chairman. Good morning.

Safety programs on Canada's major railways have been in effect for many years. These programs had their birth very early, in about 1927, with the commencement of the labour-management co-op movement. From these labour-management co-op committees a spinoff developed, where specialized safety committees were set up at the shop level, at division level, regional level and system level. The composition or membership on these committees varies across the country and with the location and the type of work. For instance, in some cases the committees are made up entirely of employees that are elected. In other cases the majority of the committee members are elected employees and there are few representatives of management sitting on those committees.

The prime objective of these committees is the protection and improvement of standards of health and safety of the employees through maintenance of high standards of hygiene and observance of safety rules. These committees meet regularly, and, on a day to day basis, any matter that relates to hygiene or safety that has to be dealt with on an urgent basis is referred to the area committee member as well as the immediate supervisor. In the majority of cases this matter is dealt with effectively right at the local level, quickly, and resolved. In cases where it is not possible to resolve the problem at the local level it is referred to the senior supervisor on the spot and the accident prevention officer, of whom we have many, located at shop level or at the division level. Other matters of safety are very often referred as well to the labour management committee that meets regularly at regional level or at system level. It would depend on the size of the problem, the complexity of the problem.

• 0950

So there are many avenues for dealing with problems of a hygiene or a safety nature, and in no small way these committees have contributed substantially to improvement in hygiene conditions and working conditions of the employees, and to our safety record over the years. We give a great deal of credit to these committees and they are extremely active in these areas.

[Translation]

l'agent de sécurité fédéral se trouve à Edmonton. Nous ne comprenons pas comment cette personne pourrait se conformer aux exigences de la loi en ce qui concerne la nécessité de faire une enquête immédiate dès la réception d'une plainte. Or, si l'agent de sécurité fédéral ne peut pas prendre des mesures immédiates, nous pouvons envisager des cas où un grand nombre d'employés ne seront pas en mesure de travailler, ce qui affectera le déroulement général de nos opérations.

Dans le domaine de la sécurité, comme l'a fait remarquer M. Wilkes, certains cadres des sociétés de chemin de fer ont signalé les efforts déjà accomplis par les sociétés en matière de sécurité. M. Ron Messenger du Canadien National voudrait vous décrire avec plus de détails le statut actuel des comités chargés de la sécurité dans l'industrie ferroviaire. Si vous permettez, j'invite M. Messenger à prendre la parole.

Le président: Monsieur Messenger.

M. R. G. Messenger (vice-président adjoint, Opérations, l'Association des chemins de fer du Canada): Merci, monsieur le président. Bonjour, messieurs.

Depuis de nombreuses années, les chemins de fer du Canada offrent des programmes pour améliorer la sécurité. Ces programmes ont débuté vers 1927 en même temps que le mouvement prônant la collaboration syndicale-patronale. Des comités spécialisés en matière de sécurité ont été créés dans les ateliers, et au niveau de la division, de la région et du pays en général. La composition de ces comités varie d'un endroit à l'autre et selon le genre de travail. Par exemple, dans certains cas, les comités sont composés entièrement d'employés élus. Dans d'autres cas, la majorité des membres du comité sont des employés élus et on y compte quelques représentants du patronat.

Ces comités ont comme objectif principal la protection des employés et le respect et l'amélioration des normes d'hygiène et de sécurité. Ces comités siègent régulièrement et, dans le cas d'une question urgente concernant l'hygiène et la sécurité, le représentant régional et le surveillant en sont saisis. Généralement, la question est vite réglée au niveau local. Lorsque cela n'est pas possible, elle est renvoyée à un palier supérieur et à l'agent chargé de la prévention des accidents, qui sont assez nombreux au niveau des ateliers ou de la division. Les autres questions concernant la sécurité sont très souvent renvoyées au comité syndical-patronal qui siège régulièrement au niveau régional ou national. Cela dépend de l'importance et de la complexité des problèmes.

Donc, il existe de nombreux moyens de régler les problèmes impliquant l'hygiène ou la sécurité, et nos comités ont contribué de façon importante à l'amélioration des conditions hygiéniques et des conditions de travail des employés. Notre performance dans le domaine de la sécurité a été bonne grâce, en

[Texte]

I would be most happy to answer any questions that you may have in this area or any other area.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you. First of all, gentlemen, may I say on behalf of my colleagues of the Progressive Conservative Party and, I think, on behalf of other members of the Committee, both government and New Democratic Party members, that we welcome you here today and thank you for your brief. We want to express our appreciation for the fact that you have taken the time and trouble to come here and to express your views.

With regard to the safety committees, you say that they were originally established in 1927. Is that correct? Or as early as that, in any event.

Mr. Messenger: Yes. They had their origin as a spin-off, if you will, of the labour management co-operative movement, which started in 1927 in our engineering and equipment functions at our shops, and at the divisional level in engineering where track work is done in the track work area and the rolling stock maintenance area.

Mr. Fraser: Skipping over the years and coming down to the present, you are dealing, I would think, almost entirely in the railway industry with unionized workers.

Mr. Messenger: Yes, by and large we are.

Mr. Fraser: Are these safety committees set out in your collective agreements?

Mr. Messenger: No, they are not. They are voluntary and they are structured at the request of the employees by and large. In some instances, they have written their own constitution, if you will, but they are not set out in the collective agreements.

Mr. Fraser: So the continuance of these committees has been at least partially because management has been 100 per cent behind the concept.

Mr. Messenger: Absolutely. We support them 100 per cent. We think they are an excellent way of retaining a good stream of communications in this very important area.

Mr. Fraser: The other side of that, of course, is that they could not have continued and functioned well if the employees did not support them.

Mr. Messenger: Absolutely; that is correct.

Mr. Fraser: Yet they are completely outside the collective agreement?

Mr. Messenger: Yes, they are. They are completely voluntary.

Mr. Fraser: I suppose now, after all these years, the thought of abolishing them or even playing around with them very much would create quite a stir.

Mr. Messenger: Yes. I think we have created, through these committees, an atmosphere of co-operation that leads to some very productive measures being taken. One of the things we are most keen on is the atmosphere, the environment in which things are moved forward in a co-operative vein, as opposed to dealing with something that is ordered or is in the form of

[Traduction]

grande partie, au travail de nos comités extrêmement actifs. Je serais heureux de répondre à vos questions à ce sujet.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci. Je voudrais d'abord vous souhaiter la bienvenue au nom du parti progressiste conservateur et des autres partis et vous remercier de votre mémoire. Nous apprécions le fait que vous vous êtes donné la peine de venir ici exprimer votre point de vue.

Vous dites que les comités chargés de la sécurité ont été établis en 1927, n'est-ce pas?

M. Messenger: Oui. Leur création a été un résultat du mouvement de collaboration syndicale-patronale qui a débuté en 1927. Cet effort visait la division qui s'occupait de l'entretien de la voie ferrée et l'atelier d'entretien du matériel roulant.

M. Fraser: Pour en revenir à la situation actuelle, je suppose que les travailleurs des chemins de fer sont presque tous syndiqués.

M. Messenger: Oui.

M. Fraser: Vos conventions collectives exigent-elles l'établissement de comités de sécurité?

M. Messenger: Non. Ces comités sont facultatifs et sont créés, de façon générale, à la demande des employés. Certains comités ont rédigé leur constitution et ils ne relèvent pas d'une convention collective.

M. Fraser: Ainsi, le maintien de ces comités s'explique en partie au moins par l'appui total que leur donne la direction.

M. Messenger: Absolument. Nous leur donnons un appui total. Nous estimons qu'ils constituent une bonne façon de maintenir une bonne communication dans ce domaine très important.

M. Fraser: Bien entendu, les comités n'auraient pas pu continuer et fonctionner si bien si les employés ne les avaient pas appuyés.

M. Messenger: C'est tout à fait exact.

M. Fraser: Pourtant, ils sont complètement en dehors de la convention collective?

M. Messenger: Oui. Leur création est tout à fait volontaire.

M. Fraser: Je suppose que maintenant, après tout ce temps, l'idée de les abolir ou d'en modifier la structure provoquerait un bouleversement.

M. Messenger: Oui. Je crois que ces comités ont contribué à un climat de collaboration qui permet certaines mesures très productives. Nous croyons qu'un esprit de collaboration permet d'accomplir beaucoup plus que des règles et des règlements. A notre avis, c'est par les discussions au niveau le plus

[Text]

rules and regulations. We think people who meet together to discuss problems and to come to a resolution of those problems, particularly at the lowest possible level that they can be resolved, is the most satisfying way to deal with them and the most effective way to deal with them.

Mr. S. T. Cooke (Assistant Vice-President, Labour Relations, Railway Association of Canada): I might add to that from a negotiating labour relations standpoint. The unions and the railways, banded together under an associated railway union, bring a sort of commonality to it in things like wages and pensions and so on, but when it comes to safety you might have different applications of different functions. The commonality might not serve too well. It would seem to me that if it gets into the individual collective agreements a certain amount of rigidity gets in, and then it becomes a "you said this and I said that" sort of thing. It would seem to me that we would lose tremendously in the co-operative and innovative approach that has been taken with the safety committees that we now have.

• 0955

Mr. Fraser: Right. The amendments would, of course, call for the mandatory establishment of safety committees. Do you see these amendments affecting you in any way? You have already got them.

Mr. Colosimo: Yes. Mr. Fraser, that is the thrust of our arguments in respect of that, there should be no regulatory body to establish these committees. As evidenced by our experience we feel that those should be left to the workplace rather than be included in regulations.

Mr. Fraser: All right. Let me ask this. We are on a very pragmatic basis. You have these committees in place and have had for many years and I congratulate you on that fact. What happens now, if you have a workman who says, "That situation is unsafe and I am not going to work." What does he do? Who does he tell? Does it go back to the safety committee? Does he speak to his foreman or his superintendent? What happens right now?

Mr. Cooke: Well, it depends.

Mr. Messenger: What happens is this: he speaks to the member of his safety committee who is very often right in the same work area. He brings it to his attention and he brings it to the attention of the immediate supervisor in that area.

If there is an instance of danger to the employee, either from the point of view of hygiene or from a safety point of view, the supervisor will re-assign the employee to another area while the matter is being dealt with. Suppose it were a machine where the guards were broken on it, then the employee would move to perhaps another machine or another work area, continue on, and the machine guard would be fixed and the matter dealt with, at which time the employee would return to his work area.

[Translation]

directement concerné que l'on peut résoudre les problèmes de la façon la plus efficace et la plus satisfaisante.

M. S. T. Cooke (Vice-président adjoint, Relations de travail, Association des chemins de fer du Canada): Je voudrais faire une observation du point de vue des relations de travail. Les syndicats et le chemin de fer font une sorte de front commun en ce qui concerne les salaires, les pensions etc. Mais il est plus utile d'aborder la question de la sécurité sous un autre angle. Si les conventions collectives s'en mêlent, cela risque de créer une certaine rigidité. Je crois que nos comités de sécurité n'auraient plus le même esprit de collaboration et d'innovation.

M. Fraser: C'est exact. Bien sûr, les amendements prévoient l'obligation de constituer des comités de sécurité. Estimez-vous que ces amendements auraient une incidence sur vous? Vous les avez déjà.

M. Colosimo: Oui. Monsieur Fraser, c'est justement ce que nous voulions dire à ce propos; ce n'est pas à un organisme doté de pouvoirs de réglementation qu'il appartient de constituer de tels comités. Comme on atteste l'expérience que nous avons acquise à ce propos, nous pensons que les comités devraient être créés sur les lieux de travail et non pas dans le cadre de règlements.

M. Fraser: Très bien. Permettez-moi de vous poser la question suivante: Plaçons-nous d'un point de vue très pragmatique. Voilà bien des années que vous avez créé de tels comités et je vous en félicite. Que se passera-t-il maintenant si un travailleur décide que la sécurité n'est pas assurée et qu'il préfère arrêter de travailler? Que va-t-il faire? A qui va-t-il s'adresser? Le comité de sécurité est-il saisi du problème? Le travailleur en question s'adresse-t-il à son contremaître ou à son supérieur? Que se passe-t-il à ce moment-là?

M. Cooke: Cela dépend.

M. Messenger: Voici ce qui va se passer: Le travailleur en question s'adresse au délégué du comité de sécurité dans son atelier. Il porte le problème à son attention ainsi d'ailleurs qu'à l'attention de son surveillant immédiat dans l'atelier où il travaille.

Si le travailleur est menacé d'un danger, que ce soit du point de vue de l'hygiène ou du point de vue de la sécurité, son surveillant l'affectera à un autre endroit en attendant que la question soit réglée. Supposons que les dispositifs protecteurs d'une machine aient été endommagés; dans ce cas, le travailleur en question sera affecté à une autre machine ou à un autre atelier, le temps que l'on effectue les réparations nécessaires. Ensuite, le travailleur pourra retourner à son poste habituel.

[Texte]

As I mentioned earlier, if the matter is larger than can be coped with by the immediate supervisor, it is immediately brought to the attention of the senior supervisor in that shop or work area by that supervisor and dealt with on that basis. But we certainly do not leave the employee in that environment if there is any opportunity or any chance or a problem with his hygiene or a safety problem. He is moved into another area and our collective agreements provide for the movement of that employee from that work location to another area. So there is no conflict there.

Mr. Fraser: Right. All right. Assuming that all that you say is correct and it actually works out that smoothly—let us make that assumption at the moment—the proposed amendment would give to a worker the absolute right to refuse to work subject to investigation and other things. We will get onto that in a minute. At the present time under your collective agreement or agreements, has the employee a right to refuse to work if that employee deems the situation to be unsafe? If this law passes, that is a right that will be established.

What I am getting at is: does that right exist in the railway industry now by way of collective agreement?

Mr. Cooke: In terms of the grievance procedure, all the collective agreements have a grievance procedure, which takes us up to the highest level and the finalization, of course, is arbitration.

Mr. Fraser: I appreciate that.

Mr. Cooke: In terms of what the grievance is, and I at the moment cannot recall one having come in on safety, but it was my impression that if a person said, "That is absolutely unsafe and I refuse to work in that position because I am going to get killed" or whatever it is, if there was a controversy he would have the right to grieve and he would be able to take this forward, whether or not it is written into his agreement or not. It would be impractical to refuse him if it was that difficult. I cannot conceive of management saying, "Hey, you must work there in that condition." Bearing in mind that he probably would have dealt with the safety committee as well and now you have got a half a dozen people involved, it would be a grievance that could be handled by the grievance procedure.

Mr. Fraser: Suppose this amendment on the right to refuse to work passes, is that going to affect you? Do you read this legislation as being something which would only take effect if you do not have similar provisions? In other words, if this legislation does pass, are you going to have to become subject to it, or will your collective agreement be adjusted to come in line with it? Have you thought about this?

• 1000

Mr. Colosimo: I do not think that we need to adjust the collective agreement because, of course, the law is the law, and our concern is not with the passage of the law, which includes the right of the employee to refuse work: our concern is more that there may be an employee or employees who may use this right in a vexatious or unreasonable manner.

[Traduction]

Comme je l'ai dit précédemment, si le surveillant du travailleur en question ne peut résoudre le problème à cause de son ampleur, le problème est immédiatement porté à l'attention du surveillant en chef de l'atelier ou du lieu de travail. Quoi qu'il en soit, des mesures sont prises pour affecter le travailleur à un autre poste si des problèmes se posent en matière d'hygiène ou de sécurité. Ces mesures sont prévues dans notre convention collective. Par conséquent il n'y a pas de problèmes ici.

M. Fraser: Très bien. Supposons que tout ce que vous avez dit est exact, que tout fonctionne correctement. En vertu de l'amendement qui est ici proposé, le travailleur jouirait du droit absolu de refuser le travail tant qu'une enquête n'aura pas été faite. Nous y reviendrons dans un instant. Vos conventions collectives actuelles donnent-elles à un employé le droit de refuser le travail s'il estime que les conditions de sécurité ne sont pas remplies? Si le bill est adopté, cela constituera un droit.

La question que je veux poser est la suivante: Ce droit est-il prévu dans les négociations collectives qui ont été conclues chez les cheminots?

M. Cooke: Toutes les négociations collectives prévoient des procédures de griefs, ce qui peut nous amener jusqu'au niveau des plus élevés et bien sûr jusqu'à l'arbitrage.

M. Fraser: J'en suis heureux.

M. Cooke: Je ne me souviens pas que l'on ait fait des griefs pour des questions de sécurité mais je pense que si un employé refusait catégoriquement le travail parce que les conditions de sécurité ne sont pas remplies ou que sa vie est en danger, il aurait le droit de déposer un grief, il serait en mesure de faire valoir ses opinions, que cela soit prévu ou non dans sa convention. Il serait très difficile de lui refuser cette possibilité si la situation était vraiment grave. Je ne puis imaginer que la direction le contraigne à travailler dans de telles conditions. Compte tenu du fait qu'il aurait probablement saisi le comité de la sécurité et qu'une demi-douzaine de personnes s'occuperaient du problème, la procédure de griefs pourrait suivre son cours normal.

M. Fraser: Quelles seraient les répercussions pour vous de l'adoption de l'amendement concernant le droit de refuser le travail? Est-ce que vous interprétez le présent projet de loi comme en étant un qui n'entrerait en vigueur que si vous n'aviez pas dans vos conventions collectives de dispositions semblables? En d'autres termes, si le projet de loi est adopté, allez-vous y être assujéti ou allez-vous modifier votre convention collective de la manière appropriée? Y avez-vous réfléchi?

M. Colosimo: Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de modifier notre convention collective car bien sûr, la loi est la loi. Nous ne sommes pas préoccupés par l'adoption d'une loi qui inclut le droit pour l'employé de refuser de travailler; nous nous intéressons au fait qu'un employé ou des employés auront peut-être recours à ce droit de façon irritante ou déraisonnable.

[Text]

We are not against the right of the employee to refuse to do work under circumstances where he considers his safety is at stake but rather that we should have some recourse to prevent unreasonable claims of unsafe conditions or refusal to work; and it is in that area that we suggest an amendment along the lines of Ontario Bill 70 and the Manitoba legislation, which does permit the employer to discipline an employee who makes a claim in an unreasonable case.

Today, without this law, where an employee seriously believes that there is impending peril or safety involved, we obviously do not make him work, as Mr. Cooke and Mr. Messenger have said. However, under present conditions, if, in the light of our investigations—our local officer's investigations—there is no safety peril involved, perhaps some disciplinary action may be taken; and this is where Mr. Cooke made reference to the grievance procedure. If the employee himself felt that we had unjustly dealt with him, then he has recourse through the grievance procedure and from there to arbitration, to the final determination as to whether or not his action was reasonable or unreasonable.

Mr. Fraser: Then what you are saying is this: that presently, as circumstances are in your industry, if there was a workman who genuinely believed that a situation was unsafe, he would refuse to work; and you do not think there would be any problem in any event, if his case were reasonable enough to be seen that way by other people. But supposing his view was different from somebody else's? He could say, "I am not going to work here"; then, if management disciplined him or took any steps to force him, he could grieve that situation under the collective agreement?

Mr. Colosimo: Right.

Mr. Fraser: Then as a result of, maybe ultimately, arbitration, he would be either upheld or otherwise.

Mr. Colosimo: Right.

Mr. Fraser: In the meantime, though, obviously if he will not work at something because he thinks it is unsafe there is no use trying to prod him there with the end of a stick, so you would assign him to another job?

Mr. Colosimo: Right. Or, he may layoff of his own accord.

Mr. Fraser: He may. That is possible. All right.

Now: if this legislation is passed, how is it going to affect you? Because there is a very complicated procedure now to govern all this. Do you see that as creating more trouble for you or can you go along with it?

Mr. Colosimo: Well, I guess what we are saying in our brief, Mr. Fraser, is that we should try to keep it to the local level, as we have now, and not involve the large safety committee aspect; because we think that it should be handled between the employee himself and the local supervisor, or the individual local area committee member, that it should be handled at that level, rather than involving a large committee to come in

[Translation]

Nous ne nous opposons pas au droit de l'employé de refuser du travail dans des circonstances que ce dernier estime préjudiciables à sa sécurité, mais plutôt nous voulons avoir à notre disposition un recours quelconque afin d'empêcher des allégations déraisonnables de conditions dangereuses ou le refus de travailler; c'est dans cette optique que nous proposons un amendement afin que le projet de loi ressemble au Bill 70 de l'Ontario et à la loi du Manitoba, ce qui permettrait à l'employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé qui a des exigences déraisonnables.

Aujourd'hui, même sans cette loi, lorsqu'un employé a de graves raisons de croire qu'il court un danger immédiat ou que sa sécurité est menacée, il est évident que nous ne le forçons pas à travailler comme M. Cooke et M. Messenger l'ont bel et bien dit. Toutefois, dans les conditions actuelles, si à la suite de notre enquête... les enquêtes de nos agents locaux... il n'y avait aucun risque, il se peut que nous prenions des mesures disciplinaires; c'est justement à ce sujet que M. Cooke a mentionné la procédure des griefs. Si l'employé lui-même estime avoir été injustement traité, alors il a un recours grâce à la procédure de grief et ensuite à l'arbitrage jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue à savoir si ses actions étaient ou non raisonnables.

M. Fraser: En fait vous voulez dire ceci: actuellement, dans votre industrie, si un travailleur croit sincèrement que les conditions sont dangereuses, il peut refuser de travailler; et vous ne croyez pas qu'il y ait de problème de toute manière, si les allégations de l'employé étaient suffisamment raisonnables pour que d'autres tirent les mêmes conclusions que lui. Mais supposez que l'opinion de l'employé diffère de celle de tous les autres? Il pourrait dire: «Je ne vais pas travailler ici»; et alors si la direction prend des mesures disciplinaires à son endroit ou prend des mesures pour le forcer à travailler, il pourrait en vertu de la convention collective présenter un grief?

M. Colosimo: Exactement.

M. Fraser: Et par conséquent, peut-être en allant jusqu'à l'arbitrage, sa décision serait acceptée ou rejetée.

M. Colosimo: Tout à fait.

M. Fraser: Entre-temps cependant, il est évident qu'il ne travaillera pas à une tâche qu'il estime dangereuse et il est inutile de tenter de le pousser dans le dos et donc on l'affecterait à une autre tâche?

M. Colosimo: Oui. Ou il peut se mettre en congé.

M. Fraser: Il pourrait. C'est possible. Très bien.

Si le projet de loi est adopté, comment cela va-t-il vous toucher? La procédure applicable à toutes ces dispositions est très compliquée. Envisagez-vous que cela vous créera des difficultés ou croyez-vous pouvoir vous en accommoder?

M. Colosimo: En fait, je suppose que dans notre mémoire, monsieur Fraser, nous disons qu'il faudrait tenter de régler les problèmes au niveau local comme c'est le cas actuellement et ne pas intéresser à l'affaire un gros comité de sécurité; nous croyons que les problèmes devraient se régler entre l'employé intéressé et le surveillant local ou un membre du comité local de la région plutôt que de renvoyer la question à un comité

[Texte]

to decide whether something is safe or unsafe; because in most cases, the situation can be looked after immediately.

• 1005

Mr. Fraser: How am I doing for time, Mr. Chairman?

The Chairman: All right.

Mr. Fraser: On page 6 of your brief, at about line 7, you say:

The objective of the Code ought to be limited to providing means of redress where none exist. We, therefore, recommend that the subsection 96.1 be amended to cover only those employees not party to collective agreements and that subsection 96.1(4) be deleted.

Mr. Colosimo: This is in reference to the proposed provision that an employee could not submit a grievance through the collective agreement procedures, but rather would refer it to the Canada Labour Relations Board.

Mr. Fraser: I just want to be sure what you are getting at here. Your testimony so far, and I have no reason to doubt it, is that whatever it is that this legislation is designed to do, from a practical point of view, is already happening in your organization. If the person does not want to work, he has a chance to grieve, it is finally arbitrated, and in the meantime you could put him on to other employment or he or she may lay off. In any event, there is an arrangement now, outside the law but at least partly within the collective agreement, whereby the very thing this amendment is trying to ensure for the worker is already ensured. That is your position.

Mr. Colosimo: That is right.

Mr. Fraser: What you are saying, then, is that if there are areas where this legislation is necessary to protect workers, let it apply.

Mr. Colosimo: Right.

Mr. Fraser: But when you have your collective agreement, your grievance procedure, your own health committees and your own procedures, do not impose this law on you.

Mr. Colosimo: That is right.

Mr. Fraser: Thank you, gentlemen. My time is up.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: On page 2, the third paragraph, you are concerned that the decision of an employee not to work because it was unsafe could disrupt production. If an employee decides not to work, aside from the fact that if in later discussions with the safety committee or even by going to the Labour Board the finding is that, in fact, it was not unsafe, he is going to lose the pay he would have got if he had worked, this does not prevent your assigning somebody else to do the work, does it?

Mr. Colosimo: No, the act does not.

An hon. Member: What is the answer to that?

[Traduction]

plus important qui devrait venir pour décider si quelque chose est dangereux ou pas; dans la plupart des cas, on peut examiner la situation immédiatement.

M. Fraser: Me reste-t-il du temps, monsieur le président?

Le président: Oui.

M. Fraser: A la page 7 de votre mémoire, vers la ligne 11, vous déclarez:

Le Code devrait se limiter à offrir des moyens de redresser les torts lorsque ces moyens font défaut. En conséquence, nous recommandons que le paragraphe 96.1 soit amendé de façon à ne couvrir que les employés non soumis à une convention collective et que le paragraphe 96.1(4) soit annulé.

M. Colosimo: Il s'agit de la disposition proposée voulant qu'un employé ne puisse présenter un grief conformément à la procédure prévue dans la convention collective mais doive plutôt en référer au Conseil canadien des relations du travail.

M. Fraser: Je veux simplement bien comprendre ce à quoi vous voulez en venir ici. Votre témoignage jusqu'à présent, et je n'ai aucune raison de le mettre en doute, me laisse croire que les objectifs du présent projet de loi sont en pratique déjà atteints dans votre organisation. Si une personne ne veut pas travailler, elle peut présenter un grief qui ira en dernier lieu à l'arbitrage; entre-temps, vous pouvez l'affecter à une autre tâche où l'employé en question peut se mettre en congé. De toute façon, il existe déjà un arrangement qui ne relève pas de la loi mais qui relève en partie de la convention collective, accordant au travailleur ce que le présent amendement tente de lui garantir. C'est bien votre position?

M. Colosimo: C'est exact.

M. Fraser: Vous prétendez donc que si dans certains domaines le présent projet de loi est nécessaire pour protéger les travailleurs il devrait s'appliquer.

M. Colosimo: Exactement.

M. Fraser: Mais lorsqu'il existe déjà dans votre convention collective une procédure de griefs, des comités de santé et des procédures qui vous sont propres, qu'on ne vous impose pas cette loi.

M. Colosimo: C'est juste.

M. Fraser: Merci, monsieur. Mon temps est écoulé.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: A la page 2, 3^e paragraphe, vous dites craindre que l'employé décide de ne pas travailler parce que cela est dangereux, ce qui pourrait nuire à la production. Si un employé décide de ne pas travailler, sauf si au cours d'entretiens ultérieurs avec le comité de sécurité ou en faisant appel au conseil des relations du travail qui déciderait qu'en fait les conditions étaient dangereuses, il va perdre la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait travaillé, mais ceci ne vous empêche pas d'affecter quelqu'un d'autre pour faire le travail, n'est-ce-pas?

M. Colosimo: Non, ce n'est pas ce que la loi prévoit.

Une voix: Qu'avez-vous répondu?

[Text]

Mr. Colosimo: The act does not prevent another person from doing it if there is a dispute. If one employee alleges an unsafe condition and if in the opinion of the committee—I guess I would say it that way—it is safe, and this employee nevertheless continues to claim it is unsafe, if another employee would consider the machine or thing or place to be safe, of course, the work would be continued.

Mr. Orlikow, you mention that the man would lose his pay; our interpretation of the provisions in respect of a complaint by an employee is that under the proposed legislation we could not take any disciplinary action, or he would not suffer a loss of earnings as a result of his refusal to work.

Mr. Orlikow: He would not until the case was settled by discussion and arbitration. Surely, as the act is written, if it were found that, in fact, there was no danger you would not be required to pay him for the time he did not work.

• 1010

Mr. Colosimo: That is not the way we interpret the provisions of the Act. As a matter of fact, I would refer you to another portion where it deals with the complaints.

Mr. Orlikow: In discussing the very similar provisions in the Ontario Act, the Ontario Federation of Labour takes the position that the Ontario Act, and this Act is almost word for word the same, would mean that people would be penalized.

Mr. Colosimo: In the Ontario Act they have an inclusion, as I understand it; one which we are suggesting be written into this proposed legislation here and which would, in fact, meet that problem.

Mr. Orlikow: You say on page 3, the first paragraph at the top, that the employer has the right to reassign the employee to other duties pending investigation. What if the person you assign to do the job that the employee feels is unsafe also feel it is safe? What happens there?

Mr. Cooke: I think you have a very practical situation at that moment in time. Someone had better decide, and very quickly, that it is either safe or unsafe.

Mr. Orlikow: Who is that someone?

Mr. Cooke: If the safety committee that is there cannot take the decision, then we must assume it would go up the level within both management and the union, and somewhere someone is going to take corrective action if it is warranted.

Mr. Colosimo: The point we are making there, Mr. Olikow, is that the right of refusal to work by an employee because of an unsafe condition on a particular machine, taking that as an example, could be construed in the act as meaning there may be some estoppel on the part of the employer from placing that employee in other work that is safe. Our thrust there is to have the inclusion of those words so that it would be clear that the employee simply cannot refuse to do any work.

[Translation]

M. Colosimo: La loi ne défend pas à une autre personne de faire le travail, s'il y a un litige. Si un employé prétend que les conditions sont dangereuses et si de l'avis du comité... je suppose que c'est la meilleure façon de le dire... les conditions ne sont pas dangereuses et que l'employé néanmoins s'obstine à prétendre qu'elles le sont, et si un autre employé estime par contre que l'équipement ou le lieu de travail ne présente aucun risque, bien sûr le travail va continuer.

Monsieur Orlikow, vous avez dit que l'employé perdrait son salaire; selon notre interprétation des dispositions visant les plaintes par un employé, en vertu de la loi proposée, nous ne pourrions prendre aucune mesure disciplinaire et l'employé ne perdrait pas son salaire parce qu'il a refusé de travailler.

M. Orlikow: Jusqu'à ce que l'affaire soit réglée par la discussion ou l'arbitrage. Mais il me semble, telle que la loi est rédigée, que s'il était démontré qu'en fait il n'y avait aucun danger, vous ne seriez pas obligé de rémunérer l'employé pour le temps qu'il n'a pas travaillé.

M. Colosimo: Ce n'est pas ainsi que nous interprétons les dispositions de la loi. A vrai dire, regardez une autre partie où il est question des plaintes.

M. Orlikow: En parlant de ces mêmes dispositions dans la loi de l'Ontario, la Fédération du travail de l'Ontario prend la position que la loi de l'Ontario et le présent projet de loi sont presque semblables mot pour mot, ce qui signifierait que les employés seraient pénalisés.

M. Colosimo: Dans la loi de l'Ontario, à ma connaissance, on a inclu des modalités supplémentaires; nous proposons que la même chose soit ajoutée dans le projet de loi à l'étude ici, ce qui permettrait en fait de résoudre le problème.

M. Orlikow: Vous dites à la page 3, vers le milieu, que l'employeur a le droit de réaffecter l'employé à d'autres fonctions jusqu'à ce qu'il y ait enquête. Mais qu'arrive-t-il si la personne que vous affectez à la tâche que le premier employé trouvait dangereux est également de cet avis? Que faites-vous?

M. Cooke: Vous vous trouvez en face d'une situation extrêmement pratique. Quelqu'un devra décider et très rapidement si la tâche est dangereuse ou pas.

M. Orlikow: Qui prendra la décision?

M. Cooke: Si les membres du comité de sécurité qui sont sur place ne peuvent prendre la décision, alors nous devons supposer que l'affaire sera portée à l'attention des paliers supérieurs de la gestion et du syndicat et que quelqu'un prendra les mesures nécessaires pour corriger la situation s'il y a lieu.

M. Colosimo: Ce que nous tentons de faire valoir, monsieur Orlikow, c'est que le droit de l'employé de refuser un travail à cause de conditions dangereuses sur telle pièce d'équipement, pour prendre un exemple, pourrait être interprété à la lecture de la loi comme voulant dire que l'employeur ait empêché d'affecter l'employé à une autre tâche qui ne serait pas dangereuse. Ce que nous voulons, c'est voir inclus ces mots de façon à ce qu'il soit bien clair que l'employé ne veut pas tout simplement refuser tout travail.

[Texte]

Mr. Olikow: At the bottom of that page, you make the suggestion that the clause be rewritten as follows:

Should the supervisor not take action to correct the unsafe condition, the employee shall report the matter to the safety and health committee . . .

It seems to me that, as in most other provisions of collective agreements, the worker should have the right first to report to his union representative, to his shop steward, and not just to the safety committee.

Mr. Cooke: I think the right is inherent in any constituent of any union to go and report to his local chairman or to do what he wants. What we have been trying to do is not get these into being matters of principle, as most grievances usually end up being, but rather to have corrective action taken. If you can get a co-operative movement going in any shop through the safety committee, then they are well versed in the problems and should be able to take the action. If he goes the other direction, it is more apt to become a grievance and a matter of principle, and the point is missed.

Mr. Orlikow: On page 4, you are suggesting that the safety and health committee should be established really by management and employees without the Minister. That is fine if there is agreement, but surely there are going to be many cases when there is not agreement. For example, we now know that there are health and safety problems not only for very specific and obvious reasons on the job, such as faulty equipment; we know there are health and safety problems because of, for example, conditions such as the dust that creates silicosis, radiation in uranium mines et cetera. Or to take a railway case, there has been, over the last 10 to 15 years, a sharp increase in the number of derailments created to a large extent because, according to the CTC, there was not enough work done in upgrading and maintenance of tracks. Supposing the running trades were to say, we want a safety committee to look at that, and we want some action. The railways might well say, traditionally that is our management right and we are not going to set up a committee.

• 1015

Mr. Messenger: We have never to my knowledge, in the 25 years that I have been with CN rail, refused a safety committee. Quite the contrary, we have been trying to encourage them to be set up.

You mentioned the running trades, and in particular I would like to pick up that point. It is only in recent years, I would say in the last five to ten years, that we have been able to establish with the running trades co-operative safety committees. In the past this effort has been mainly with the thrust of engineering or track people plus equipment people.

I am happy to say that we have now been able to encourage and get a good working relationship going in this safety area

[Traduction]

M. Orlikow: Au début de la page suivante, vous proposez que l'article soit réécrit pour dire ce qui suit:

Si le surveillant ne prend aucune mesure pour corriger la situation dangereuse, l'employé doit signaler le fait, le cas échéant, au comité d'hygiène et de sécurité dûment constitué en conformité etc . . .

Il me semble que le travailleur devrait avoir le droit, comme c'est le cas dans presque toutes les dispositions des conventions collectives, de faire rapport à son représentant syndical, et non seulement au comité de sécurité.

M. Cooke: Je crois qu'il s'agit d'un droit inhérent pour tout syndiqué d'aller et de faire rapport à son président local ou de faire toute autre chose qui lui plaît. Ce que nous tentons d'éviter, c'est de créer des questions de principe comme le deviennent la plupart des griefs mais plutôt d'en arriver à ce que des mesures correctives soient prises. Si vous pouvez faire naître un mouvement de collaboration dans un atelier, par l'entremise du comité de sécurité qui est bien au courant des problèmes, celui-ci devrait pouvoir prendre la mesure qui s'impose. Si l'employé choisit une autre voie, il est fort probable que le problème deviendra un grief, une question de principe, et on passera à côté de la question réelle.

M. Orlikow: A la page 5, vous proposez que le comité d'hygiène et de sécurité soit créé par la direction et les employés sans le ministre. C'est parfait si tout le monde s'entend, mais il y aura sûrement bien des cas où il n'y a pas d'entente. Si l'employé, à l'heure qu'il est nous savons que les problèmes de santé et de sécurité n'existent pas seulement pour des raisons précises et évidentes au travail, tel que l'équipement défectueux; nous savons qu'il existe des risques à la santé et à la sécurité, à cause de conditions telles que la poussière qui engendre la silicose, la radiation dans les mines d'uranium, etc. Dans le cas des chemins de fer, au cours des 10 ou 15 dernières années, on a vu une augmentation marquée du nombre de déraillements due en grande partie, selon la Commission des transports, au fait qu'on ne travaille pas suffisamment à améliorer et à entretenir les voies. En supposant que les travailleurs dans les métiers d'exploitation disent: nous voulons qu'un comité de sécurité étudie la question, nous voulons de l'action, les chemins de fer pourraient très bien répondre, notre direction s'en est toujours chargée et nous n'allons pas maintenant créer de comité.

M. Messenger: Nous n'avons jamais, à ma connaissance, et je suis avec les Chemins de fer Nationaux depuis 25 ans, refusé un comité de sécurité. Bien au contraire, nous en avons encouragé la création.

Vous avez parlé des métiers d'exploitation et j'aimerais, en particulier, relever ce point. Ce n'est pas seulement au cours des dernières années, au cours des cinq ou dix dernières années, que nous avons pu établir avec la coopérative des métiers d'exploitation, des comités de sécurité. Par le passé, l'effort s'est fait surtout chez les conducteurs, le personnel chargé des voies de chemin de fer ou de l'équipement.

Je vous dis avec plaisir que nous avons pu encourager et obtenir de bons rapports de travail sur le plan sécurité avec le

[Text]

with the running trades group which you mentioned. It has never been my experience that we have ever refused to see a committee established. Quite the contrary, we are trying to encourage them.

Mr. Orlikow: What does that committee do? Does that committee look at things like track conditions and so on which according to the CTC in too many cases to say the least are deplorable?

Mr. Messenger: The committee itself does concern itself with the tools that are used to maintain the track, their efficiency in a safety sense. It does concern itself with track materials. There are no limits on what the safety committee may discuss, providing it lies outside the terms of collective agreement where a conflict might develop in that sense. But beyond that, the scope of discussion that goes on in the safety committee is not restricted. As a matter of fact, there are presentations made of information that is available to the committees. They may call upon and ask for specific information in the areas you are talking about, and that is given.

Mr. Orlikow: In 1973, following a very intensive study of rail derailments and accidents and deaths which took place as a result of those derailments, the CTC completed and published a report which was quite critical of the railways. I do not think the situation has improved that much and I am not sure that these joint committees you have really have been able to put the pressure on the companies to improve the situation. That is what concerns me. You can have a safety committee but if the companies are not required to listen to them and to take action, they are not going to accomplish very much.

Mr. Messenger: Could I address that very point? I am glad you raised it. Since 1974 in CN rail the number of train accidents has reduced by 40 per cent. We are doing extensive amounts of work in the track area. In 1978, for example, we have launched a very extensive training program for track maintainers. We have established four large training centres Joffre, Quebec; Toronto; Winnipeg and Kamloops.

Over the last seven years, we have established very much improved mobile homes for track maintenance gangs in order to attract better people, a high quality of workman. There has been extensive work done in the field of continuous welded rail which eliminates joints in track which are well known to be, if you will, and Achilles heel in terms of the strength of the track structure.

We have inaugurated a 1.5 million concrete tie program to strengthen the track structure on curves. We have gone to larger tie plates to provide for a better seating of the rail on the tie. We have gone to deeper ballast sections. We now specify on our main line 12 inches depth of ballast. We have extensive materials testing arrangements.

• 1020

I could go on and on.

I can see the rest of the morning our discussing things that have happened, not entirely as a consequence of the safety

[Translation]

groupe des métiers d'exploitation que vous avez mentionné. Je ne me souviens pas qu'on ait refusé la création d'un comité. Nous les avons, au contraire, encouragés.

M. Orlikow: Que fait ce comité? S'occupera-t-il, par exemple, de la condition des voies de chemin de fer qui, de l'avis de la Commission canadienne des transports, est, dans bien des cas, déplorable.

M. Messenger: Le comité lui-même ne s'occupe pas des outils qui servent à l'entretien des voies, de leur efficacité du point de vue sécurité. Il se préoccupe du matériel des voies. Les discussions du comité ne sont pas du tout limitées, à la condition que ce soit hors des conditions de la négociation collective où un conflit pourrait surgir. À part cela, l'envergure des discussions au comité de sécurité n'est pas restreinte. En fait, il y a des présentations de renseignements disponibles aux comités. Ces derniers peuvent demander des renseignements précis dans les domaines dont vous parlez et ils leur sont donnés.

M. Orlikow: En 1973, à la suite d'une étude intensive sur les déraillements, les accidents et les morts causées par ces déraillements, la Commission canadienne des transports a mis au point et publié un rapport qui critiquait les chemins de fer. Je ne pense pas que la situation se soit beaucoup améliorée et je ne suis pas certain que ces comités conjoints aient vraiment pu exercer des pressions sur les sociétés pour améliorer la situation. C'est ce qui m'inquiète. Le comité de sécurité peut exister, mais si les sociétés ne sont pas obligées de les écouter et prendre des mesures, ils n'arriveront pas à grand-chose.

M. Messenger: Puis-je reprendre cette question? Je suis content que vous l'ayez soulevée. Depuis 1974 le nombre d'accidents ferroviaires aux Chemins de fer Nationaux a diminué de 40 p. 100. Nous avons fait d'énormes travaux sur les voies. En 1978, par exemple, nous avons lancé un programme intensif de formation pour les personnes chargées de l'entretien des voies. Nous avons établi quatre grands centres à Joffre au Québec, à Toronto, Winnipeg et Kamloops.

Au cours des sept dernières années, nous avons pu obtenir des roulottes beaucoup mieux aménagées pour les groupes chargés de l'entretien, afin d'attirer les meilleurs travailleurs, du personnel très compétent. Nous avons fait beaucoup également dans le domaine de la soudure permanente des voies afin d'éliminer les joints qui, c'est bien connu, sont le talon d'Achille de la structure ferroviaire.

Nous avons mis sur pied un programme de 1.5 million de traverses de béton pour renforcer les voies dans les courbes. Nous avons maintenant des plaques de traverse plus larges qui offrent une meilleure assiette aux rails. Nous avons maintenant des sections de ballast plus profondes, sur nos lignes principales; elles ont 12 pouces de profondeur. Nous avons également mis au point des arrangements pour que le matériel fasse l'objet d'essais plus intensifs.

Je pourrais continuer encore.

Nous pourrions passer tout le restant de l'avant-midi à discuter des choses qui se sont faites, non seulement à la suite

[Texte]

hearings, but things that we have done on our own initiative, and they are very, very extensive.

Mr. Cooke: There is one point that I might come directly to in relation to the workman himself, and I think this is most interesting. The work of a transportation engineer is one of higher mathematics, understanding curvatures and this kind of thing. Most recently we have had a combination of transportation engineering and locomotive engineers with engines full of instruments, and the train hooked up with instruments. The engineer talked about how he felt about the track and curves and this kind of thing directly to the transportation engineer riding in the engine, monitoring the instruments. At that moment, I think you have what is truly a very co-operative approach in trying to correct faults. It is that kind of thing that we are trying to say we have working for us.

Mr. Orlikow: I am not going to pursue it very much except that the latest figures I have seen, which, I will admit, are not for 1977, I think they are for 1975, would indicate that we still have substantially larger numbers of accidents, derailments and what happens after that, when you take into account the large mileage we have in trackage and the traffic, as compared to, for example, railways in western Europe. Our record is still pretty bad.

Mr. Messenger: A direct comparison with western Europe is difficult, because for one thing they are operating with axle loadings substantially lighter than ours. Their car loadings, in terms of the weight on the axle, are quite a bit lighter than ours. Their climatic conditions are quite different from ours by and large, and the railway system in western Europe is dedicated, to a very large degree, to intercity passenger operations, as opposed to freight.

I think the statistics indicate, at least the last ones that I recall seeing, that the Canadian railways in terms of ton-miles are the fourth largest country railway system, in the world behind Russia, The United States and Japan I think it is. I think the climatic conditions have to be considered, the very extensive distances, the sparse population—all these factors plus axle loadings are very much a factor in this and I have found it very difficult any time that we have tried to compare our operations with a western European operation.

Certainly, I would like to say that we are never satisfied with the accident record. It is something that we want to get down to the absolute possible minimum. It is destructive to us, let alone people, and customers. So it is not a thing that we want to see.

The Chairman: Your last question, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Yes. In the last paragraph, at the bottom of page 4, you suggest that the committees operate by agreement between the management and the employees, and not the Governor in council. It seems to me that is fine if there is a union or a group of unions. It could not operate that way if there was not a union. Secondly, it might be fine if there is agreement between the unions and the companies on the nature of the committees and the scope of their work and so

[Traduction]

des audiences concernant la sécurité, mais des choses que nous avons faites de notre propre initiative, le domaine est très vaste.

M. Cooke: Il y a un point que je voudrais soulever tout de suite au sujet du travailleur. Je crois que c'est le plus intéressant. Le travail de l'ingénieur des transports exige des mathématiques avancées et inclut l'étude des courbes, etc. Récemment, nous avons englobé le domaine de l'ingénierie et du transport et des locomotives, ces derniers étant chargés d'instruments et les trains étant raccordés à ces instruments. L'ingénieur nous a dit ce qu'il pensait des voies et des courbes et de ce travail qui revient directement à l'ingénieur des transports, à bord de la locomotive, qui contrôle les instruments. Vous avez, à ce moment-là, fait preuve d'une grande coopération en essayant de corriger les fautes. C'est par un exemple de ce genre que nous voulons vous montrer que cela nous sert bien.

M. Orlikow: Je ne veux pas poursuivre cette question sauf pour dire que les derniers chiffres, ils ne sont pas de 1977, mais plutôt de 1975, semblent indiquer que nous avons toujours un nombre assez élevé d'accidents, de déraillements et autres. Si vous tenez compte du grand millage que nous avons en voies de chemins de fer et du trafic comparativement par exemple aux chemins de fer de l'Europe de l'Ouest. Notre dossier est quand même assez mauvais.

M. Messenger: Il est difficile de faire une comparaison directe avec l'Europe de l'Ouest, car ils ont entre autres choses des essieux de chargement beaucoup plus légers que les nôtres. Leurs chargements en poids sur l'essieu sont beaucoup plus légers que les nôtres. Les conditions atmosphériques sont tout à fait différentes des nôtres, en général, et le système ferroviaire de l'Europe de l'Ouest est responsable surtout du transport de passagers entre des villes et non pas du fret.

Je crois que les statistiques prouvent du moins celles que je me souviens d'avoir vues, que les chemins de fer canadiens en tonnes par mille, se placent au quatrième rang dans l'échelle mondiale, derrière la Russie, les États-Unis, et je crois aussi le Japon. Il faut également tenir compte des conditions climatiques, de très grandes distances à couvrir, de la population éparsée. Ce sont là tous des facteurs, en plus des essieux de chargement, qui jouent un rôle et j'ai trouvé qu'il était toujours très difficile d'essayer de comparer nos activités avec celles de l'Europe de l'Ouest.

Il est évident que nous ne sommes jamais satisfaits de notre dossier des accidents. Nous voulons certainement atteindre l'absolu minimum. C'est une situation destructive pour nous, sans parler des gens et des clients. Nous ne l'acceptons donc pas.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Dans le dernier paragraphe, au bas de la page 4, vous dites que les comités fonctionnent à la suite d'accords conclus entre la direction et les employés et non pas avec le gouvernement en conseil. C'est bien, à mon avis, s'il y a un syndicat ou un groupe de syndicats. Ce ne pourrait pas fonctionner de cette façon s'il n'y avait pas de syndicat. Deuxièmement, ce serait très bien s'il y avait accord entre les syndicats et les sociétés sur la nature des comités et l'envergure de leur

[Text]

on. If there is no agreement, it seems to me that you do have to have somebody, probably the Governor in council, who can make the final decisions, who can act as an arbitrator, or as a disinterested party. Would you disagree with that?

• 1025

Mr. Messenger: Well, I think the point we have made or tried to make in our brief, and it has been touched on before, is that we have an extensive number of committees. I have said that never in my experience of 25 years with the railway have we declined a request for a committee. Quite the contrary, we have encouraged them. And we have stated in here that we would have no objections to this kind of thing, provided it refers to a situation where people are nonunionized. I feel that we have covered the area quite well in terms of our efforts and that there is not a problem. I guess what we are saying is that if we are dealing effectively with it and we do not have a problem with safety committees then we do not see, in our situation, the need for this kind of regulation or rule.

Mr. Orlikow: I do not agree. Just let me say that I know, from discussions I have had with them, that the unions do not agree with you completely, that it works as well as you say and that their committees have as much say in final decisions as they would like to have.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. I have, through you to the representatives of the RAC, a general question.

First of all, are you in agreement with the general thrust of this legislation?

Mr. Colosimo: Yes, I would say that our presentation has been along that line, sir.

Mr. Caccia: Thank you. Then could you give us any indication as to the man-days lost by your industry in the last two or three years perhaps? Have you any figures that you can give us this morning?

Mr. Colosimo: I am afraid we are not prepared, because we had not thought of that.

Mr. Cooke: You are saying because of . . .

Mr. Caccia: . . . industrial accidents and man-days lost per year for whichever year you have available.

Mr. Messenger: I do not have any specific statistics on that. I can say to you that our accident frequency rate in the employee areas that this proposed legislation is dealing with would be—and I am quoting from memory here—in the order of 17 occurrences of the disabling type of injury per million man-hours, if that is helpful.

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Messenger: And that is somewhere in the lower end of the industrial scale.

Mr. Caccia: Have you witnessed a decline in this trend, an increase, or has it been a static performance?

Mr. Messenger: I would say that since 1974 particularly there has been a decline. Again, I am quoting from memory,

[Translation]

travail. S'il n'y a pas d'accord, il faut qu'il y ait quelqu'un, probablement le gouverneur en conseil qui prenne les décisions finales, vérifie pour servir d'arbitre ou de parti désintéressé. N'êtes-vous pas d'accord avec cela?

M. Messenger: Ce que nous voulons indiquer dans notre mémoire et on en a parlé plus tôt, c'est qu'il y a pas mal de comités. J'ai indiqué qu'au cours de mes 25 années d'expérience avec les chemins de fer, nous n'avons jamais refusé une requête pour la création d'un comité; au contraire nous les avons encouragés. Nous avons indiqué ici que nous n'avions aucune objection à condition qu'il s'agisse de personnes non syndiquées. Je pense que nous avons bien traité de ces questions et qu'il n'y a plus de problèmes à résoudre. Ce que je veux dire, c'est que pour traiter de ces problèmes avec efficacité, et nous n'avons pas de problème avec les comités de sécurité, nous ne voyons pas la nécessité d'établir ce genre de règlements.

M. Orlikow: Je ne suis pas d'accord. D'après les discussions que j'ai eues avec les syndicats, ces derniers ne sont pas entièrement d'accord avec vous et je ne pense pas que tout fonctionne si bien et ils ne croient pas que leurs comités participent autant qu'ils le voudraient aux décisions définitives.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. J'aimerais poser aux représentants de l'Association des chemins de fer canadiens une question d'ordre général.

Tout d'abord, êtes-vous d'accord avec le principe général de cette loi?

M. Colosimo: Oui, je dirais que notre mémoire était assez dans cette optique.

M. Caccia: Merci. Pourriez-vous alors nous donner une idée de la perte en jours-hommes pour votre industrie au cours des deux ou trois dernières années? Avez-vous des chiffres?

M. Colosimo: Je crains de ne pouvoir vous les donner car nous n'en avons pas préparés.

M. Cooke: Vous dites qu'à cause de . . .

M. Caccia: . . . d'accidents industriels, et des jours-hommes perdus par année pour les années pour lesquelles vous avez les chiffres . . .

M. Messenger: Je n'ai pas de chiffre précis à ce sujet. Je dirais que le taux de fréquence des accidents chez les employés dans les domaines dont traite ce projet de loi, d'après de ce que je me souviens, serait de 17 blessures causent l'invalidité par millions d'années-hommes, si cela peut vous être utile.

M. Caccia: Oui.

M. Messenger: Et c'est au bas de l'échelle industrielle.

M. Caccia: Avez-vous constaté qu'il y avait augmentation ou recul?

M. Messenger: Je dirais que particulièrement depuis 1974, il y a eu diminution. Je parle à nouveau d'après mes souvenirs

[Texte]

because I do not have the information directly in front of me, but I would say something in the order of 20. So that reflects about a 15 per cent improvement over that period of time.

Mr. Caccia: To what do you attribute the decline?

Mr. Messenger: First of all, in the personal injury area of accident prevention it is my belief, and I think the belief of CN Rail, there are two aspects that are important. First of all, you have to have a comprehensive data base that indicates where you are having problems, the kind of problems and the causes. Probably more important than that is the attitude of management towards accidents, and you have to develop a management attitude from the president of your company right down to the first-line supervisor that you are going to do something about it and improve it. So you not only have to have information relative to where your problems are but you have to have the right attitude and approach it in the right spirit.

First of all, we did not have a good date base until about 1973 and 1974 on these accidents. We had statistics but it was mechanized and the causes were not always as well defined as they are today. But, more importantly, I think, it has been our experience that we have been able to develop a much better attitude in management towards this and, indeed, to do something about it. And, as I said, it has to permeate from the presidential level right down through the ranks to the first-line supervisor. He has to want to do something about it, not just give lip service to it.

• 1030

Mr. Caccia: Thank you. Using your term, data base, whatever that would mean, would you tell this Committee this morning that you know about the occurrence of accidents as a frequency in relation to time of the day, day of the week and month of the year and what are your conclusions?

Mr. Messenger: Yes. That is one of the areas that we always watch. Our data base, as I referred to it—really all that is is a collection of data which relate to the kind of accident, the time of day it occurred and the location, the weather conditions and various other things. It is a complete profile or system of collecting information on accidents. That is what the data base is that I referred to earlier.

We have looked very earnestly at the days of the weeks, the hours of the day, and have found that there is really no correlation. I suppose one could say that depends on the size of the incidence, the population, if you will. As you may know, in statistics, unless you have a certain size of incidence or numbers, then it is very difficult to look at trends in that area. But from the statistics we have, there is no correlation between hours of the day or the shifts that is worked, nor indeed too much correlation between days of week.

Mr. Caccia: Thank you. Moving on to page 3 of your brief and covering the ground that has already been covered by my colleagues on this Committee, do you not see that the clause that you are recommending to be rewritten at the bottom of page 3 concerning a report to the employer would make it difficult to implement a quick decision?

[Traduction]

car je n'ai pas en face de moi les renseignements mais je dirais que ce serait de l'ordre de 20. Par conséquent, c'est à peu près 15 p. 100 d'amélioration pour cette période.

M. Caccia: A quoi attribuez-vous ce déclin?

M. Messenger: Tout d'abord, dans le domaine de la prévention des accidents pour le personnel, je crois que du point de vue du CN, il y a deux aspects qui sont importants: tout d'abord il vous faut disposer d'une base complète de données pour les problèmes et pour les causes. Puis, ce qui importe encore plus c'est l'attitude de la gestion dans ce cas en partant du président pour descendre jusqu'au surveillant des opérations, tout le monde doit s'occuper de chercher à améliorer la situation. Il faut donc avoir les renseignements et une bonne attitude.

Or, jusqu'à 1973 ou 1974, nous n'avions pas de bonnes données sur ces accidents. Nous en avions, mais elles étaient mécanisées et les causes n'étaient pas toujours aussi bien définies qu'aujourd'hui. Ce qui me paraît plus important, c'est que nous avons réussi à adopter une meilleure attitude, comme je l'ai dit, à tous les niveaux de la gestion. Il faut vouloir faire quelque chose à ce sujet, non pas seulement faire de beaux discours.

M. Caccia: Merci. Pour utiliser les mêmes termes que vous, c'est-à-dire les données de base, pourriez-vous dire au comité ce que vous savez de la fréquence des accidents, en fonction du moment du jour, du jour de la semaine, du mois ou de l'année etc.?

M. Messenger: Oui. Nos données de base, comme je l'ai dit, regroupent les données par genre d'accidents selon le moment du jour où ils ont eu lieu, l'endroit où ils se sont produits et les conditions atmosphériques, etc... C'est donc un profil de tout ce qui s'est produit.

Nous avons examiné toutes ces questions et nous avons trouvé des corrélations, on pourrait dire que tout dépend du taux de fréquence. Vous savez, en statistique, à moins de connaître un certain nombre de cas, il est difficile d'établir des tendances. Or d'après les données que nous avons, il n'y a pas de corrélation avec les heures du jour, le tour de travail ou les jours de la semaine.

M. Caccia: Merci. Pour passer à la page 4 de votre mémoire et aux questions déjà traitées par mes collègues, ne pensez-vous pas qu'en rédigeant de nouveau cet article qui se trouve indiqué au milieu de la page 4, au sujet du rapport fait à l'employeur, vous retarderiez la prise rapide de décision?

[Text]

Mr. Colosimo: We would think not. We feel and believe from our own experience and we think that it should be done and corrected at the first level, and only on failure of that should the safety committees then be involved. To do otherwise may involve delays.

Mr. Caccia: And in the absence of supervisor, what would you do?

Mr. Colosimo: I cannot imagine a situation, in our industry at least, where there would not be a supervisor available.

Mr. Caccia: Moving on to page 6 and offences, you seem to be concerned with abuse. May I ask what would be the percentage of abuse that you have experienced so far in the general performance in your industry?

Mr. Colosimo: I do not know that there is any incidence of abuse, but then we do not have legislation at the present time which does give the right of an employee, under the law at least, to refuse to work. I think that without some definition of reasonable cause or without some provision to prevent a frivolous complaint, we could very well meet with an individual who may take advantage of the law to create the incident.

Mr. Caccia: Yes, but then do you not think you are asking the legislators to legislate against hypothetical abuse that has not been experienced so far?

Mr. Colosimo: I think that we have to realize the realities of life, and certainly that once the law, should it be passed, comes into force, incidents will arise as a natural course of events.

Mr. Caccia: Could you give us some examples of abuse?

Mr. Colosimo: No, I have no examples to offer of abuse, but clearly the Manitoba Legislation recognized this possibility by inclusion of the provision to prevent that type of abuse, and at present the Ontario legislation has been amended, in its formative stage at least, to have that same provision.

Mr. Caccia: Moving on to page 10, because the Chairman is throwing bad looks at me, this is about unjust dismissal. The Canadian Association of Broadcasters came and proposed an appeal procedure that would allow either side to appeal if the decision of the arbitrator was not acceptable to either side. Would you like to comment on that proposal?

• 1035

Mr. Colosimo: No. I am afraid I could not. The point that we are concerned with in respect of this section is the use of the word "adjudicator". We do not know whether that means anything different than an arbitrator which would be appointed by the Minister under Section 155 of the Code. That is our only comment in respect of that.

Mr. Caccia: All right. Moving on to page 14, could you expand a little bit and tell us why you believe, as you state at the bottom of page 14, the CLRB is not the proper vehicle for the arbitration of interest disputes? Why would you come to that conclusion?

Mr. Colosimo: Well, I think first of all that the arbitration of interest disputes are best handled by people who in the normal course of events have handled such disputes.

[Translation]

M. Colosimo: Non, nous ne le pensons pas. Nous pensons que la situation doit être, corrigée au premier niveau et que c'est seulement dans le cas contraire que les comités de sécurité interviendront; autrement il y aurait délai.

M. Caccia: Et s'il n'y a pas de surveillant?

M. Colosimo: Cela est impensable dans notre industrie tout au moins.

M. Caccia: Pour passer à la page 6 et à la question des offenses, vous semblez vous inquiéter des abus. Puis-je vous demander quel a été, en général, le pourcentage des abus dans votre industrie?

M. Colosimo: Je ne pense pas qu'il y ait eu beaucoup d'abus, mais d'un autre côté il n'y a pas de loi à l'heure actuelle qui donne le droit à un employé de refuser de travailler. Je pense que, si nous n'avons pas de définition de la cause raisonnable, ou pas de stipulation visant une plainte sans fondement, on pourrait très bien trouver une personne qui profite de cet avantage.

M. Caccia: Mais est-ce que vous ne pensez pas alors que vous demandez aux législateurs d'établir une loi en fonction d'abus hypothétiques?

M. Colosimo: Je crois qu'il faut être réaliste et qu'une fois que la loi sera adoptée, si elle l'est, il y aura naturellement des cas qui se produiront.

M. Caccia: Pourriez-vous nous donner des exemples d'abus?

M. Colosimo: Je n'ai pas d'exemple à vous donner, mais il n'y a pas de doute que, au Manitoba, la loi reconnaît cette possibilité, par une stipulation qui permet de prévenir ce genre d'abus, et à l'heure actuelle la loi de l'Ontario vient d'être modifiée, au début tout au moins, pour prévoir la même stipulation.

M. Caccia: Pour passer à la page 12 de votre mémoire, car le président me lance des regards sombres, il s'agit ici de congédiement injuste. L'Association canadienne des radiodiffuseurs a proposé au comité une procédure qui permettrait à l'une ou l'autre des parties d'en appeler de la décision de l'arbitre au cas où elle ne serait pas acceptable. Voudriez-vous nous dire ce que vous pensez de cette suggestion?

M. Colosimo: Malheureusement, je ne suis pas en mesure de le faire. Ce qui nous inquiète précisément au sujet de cet article, c'est l'emploi du terme «arbitre». Nous ne savons pas au juste si c'est l'arbitre qui doit être nommé par le ministre en vertu de l'article 155 du Code. C'est tout ce que je puis dire là-dessus.

M. Caccia: Très bien. Je passe à la page 14. Pouvez-vous nous dire pourquoi vous estimez, comme vous l'indiquez au bas de la page 14, que le Conseil canadien des relations du travail n'est pas le mécanisme approprié pour arbitrer les conflits d'intérêts? Comment en arrivez-vous à une telle conclusion?

M. Colosimo: D'abord, je pense que l'arbitrage des conflits d'intérêts doit être laissé aux gens qui, dans le cours normal des choses, sont appelés à les régler.

[Texte]

Mr. Caccia: Is there not a body of knowledge and experience within the CLRB?

Mr. Colosimo: I do not know whether there is or not. I could not answer that question. Certainly, there are specialized people in that field, individual arbitrators.

Mr. Caccia: I am not arguing with you. I am really trying to understand why you would come to that conclusion vis-à-vis the CLRB.

Mr. Colosimo: As the matter stands, or as it is presently constituted, I would suggest that it would be most advisable to have people who specialize in the arbitration of interest disputes and have that expertise.

Mr. Caccia: Outside the CLRB.

Mr. Colosimo: Outside the CLRB, yes.

Mr. Caccia: And if that expertise were to exist within the CLRB?

Mr. Colosimo: I guess if there was that type of thing on an individual basis, perhaps it could be utilized.

Mr. Caccia: Moving onto page 16 of your brief, and this is my last question, Mr. Chairman, in case you are wondering, Can you tell us in the light of your experience why you come to the conclusion that the concept of arbitration of the first agreement is incorrect? Again, I am not arguing. I am trying to bring out the background that would be then on record and would enable us to understand why you are taking this position.

Mr. Colosimo: Primarily, there is under federal legislation no provision at this time for arbitration of any interest disputes at all and it seems to us that in this first agreement following the certification that it places an undue burden on the parties themselves to be faced with an arbitration which will never then apply in any future disputes between the parties to a collective agreement once the first collective agreement is instituted.

Mr. Caccia: So, what would you have instead?

Mr. Colosimo: We would propose that the individual sanctions, economic sanctions, that are available to each party to reach a settlement should be those that are expended rather than having an agreement forced upon the parties.

The same as would be available to them in all the years to come.

• 1040

Mr. Caccia: Do you think that approach would be conducive to a more peaceful environment in labour relations?

Mr. Colosimo: I think the arbitration of a first dispute could create greater difficulties than it would solve.

Mr. Caccia: Why? Because of the imposition element?

[Traduction]

M. Caccia: N'y a-t-il pas au sein du Conseil canadien des relations du travail un noyau de gens possédant la connaissance et l'expérience nécessaires?

M. Colosimo: Je l'ignore. Je ne puis répondre à cette question. Il y a certainement des spécialistes dans ce domaine, des arbitres.

M. Caccia: Je ne conteste pas ce que vous dites. J'essaie simplement de savoir pourquoi vous en venez à cette conclusion pour ce qui est du Conseil canadien des relations du travail.

M. Colosimo: Dans l'état actuel des choses, et selon le fonctionnement actuel, je pense qu'il est préférable de faire appel à des gens qui se spécialisent dans l'arbitrage des conflits d'intérêts et qui ont la compétence nécessaire.

M. Caccia: En dehors du Conseil canadien des relations du travail.

M. Colosimo: Oui.

M. Caccia: Et si la compétence nécessaire existait à l'intérieur du Conseil canadien des relations du travail?

M. Colosimo: S'il y avait des gens qui possédaient la compétence nécessaire, ils pourraient être employés à titre individuel.

M. Caccia: J'aborde maintenant la page 16 de votre mémoire. Ce sera d'ailleurs ma dernière question, monsieur le président. Je le dis au cas où vous vous inquiéteriez. Pouvez-vous nous dire pourquoi, selon vous, la notion d'arbitrage pour la première convention est inacceptable? Encore une fois, je ne mets pas en doute ce que vous dites. J'essaie de déterrer vos raisons pour qu'elles soient connues de nous tous et que nous puissions comprendre ce qui motive votre attitude.

M. Colosimo: D'abord, actuellement aucune disposition d'aucune loi fédérale ne prévoit l'arbitrage de conflits d'intérêts. Il nous semble que, pour la première convention qui suit l'accréditation, l'arbitrage devient un fardeau inacceptable pour les deux parties elles-mêmes, cet arbitrage ne devant pas être repris pour les différends futurs entre les parties à la convention collective.

M. Caccia: Que proposez-vous à la place?

M. Colosimo: Nous proposons les sanctions ordinaires de part et d'autre, les sanctions économiques, que peut exercer chacune des parties afin d'en venir à une entente. Nous pensons que c'est mieux que d'imposer une entente aux deux parties.

Donc, pour la première convention, ce serait la même chose que pour toutes les conventions à venir.

M. Caccia: Vous pensez qu'une telle attitude contribuerait à créer une atmosphère plus paisible dans le domaine des relations de travail?

M. Colosimo: Je pense qu'on créerait plus de difficultés qu'on en résoudrait en prévoyant l'arbitrage pour les premiers différends.

M. Caccia: Pourquoi? Parce que le règlement serait imposé?

[Text]

Mr. Colosimo: Because the parties then would be reluctant, we feel, to come to an agreement knowing that one or the other may feel he could get a better deal without having to take the next necessary economic sanctions or loss of wages, if it is on the union side, to come to an agreement, the first agreement.

The Chairman: Thank you Mr. Caccia. Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: You mentioned that you have 125,000 employees, is this number increasing, remaining static, or decreasing?

Mr. Colosimo: The levels of employment, I guess go up and down.

Mr. Ritchie: There has been no significant change for a number of years then?

Mr. Colosimo: Certainly I would say over-all in the railway industry probably the level of employment itself is reducing.

Mr. Ritchie: On the matter of safety, you mentioned that you have safety and health committees already. How many do you have? I am from Manitoba, so how many might you have in Manitoba, approximately? How many employees do you need or what sort of a situation do you have where you have one of these?

Mr. Messenger: We have not actually counted the number of committees. Let me put it this way, there are committees in the Transcona shops if you are familiar with our operation there; we have committees in our Symington yard in both motor power and car side; we have a committee that is active in Thunder Bay; we have committees active at The Pas and in Melville, Saskatchewan. I would say we have active committees in all centres the size of Melville, Dauphin, The Pas, if that gives you any indication of the numbers of committees relative to population size. They are where we have even I would say a relatively small number of employees. There is no criteria that says if you have 100 employees we will have committee. But that puts some perhaps relativity to it for you.

Mr. Colosimo: CP has 11 committees in what we refer to as the Prairie Region which is mainly Manitoba, some in Saskatchewan, and there are 74 members on those 11 committees.

Mr. Ritchie: I am from Dauphin myself. Are these committees union-management?

Mr. Messenger: Sometimes they are union—management, sometimes they are union totally with a management officer sitting in as an observer.

Mr. Ritchie: Where does the stimulus to form these come from?

Mr. Messenger: Well, as I mentioned earlier, it comes from both employees and management. It is that kind of thing. We have done as much as we can to encourage this kind of thing using the labour-management co-op as a stimulus to get these set up. I would say it comes from both management and employees.

[Translation]

M. Colosimo: Parce que les parties, croyons-nous, hésiteraient à conclure une entente sachant ou croyant qu'elles peuvent obtenir davantage sans avoir à aller à l'étape suivante des sanctions économiques ou de la perte des gages du côté syndical, lors de la première convention.

Le président: Merci, monsieur Caccia. Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Vous comptez, avez-vous dit, 125,000 employés. Ce chiffre augmente-t-il, reste-t-il au même point ou diminue-t-il?

M. Colosimo: Le nombre d'employés varie constamment d'un côté comme de l'autre.

M. Ritchie: Il n'y a pas eu de changements importants depuis quelques années, si je comprends bien?

M. Colosimo: De façon générale, dans l'industrie des chemins de fer, le nombre d'employés diminue probablement.

M. Ritchie: En ce qui concerne la sécurité maintenant, vous avez indiqué que vous aviez déjà en place des comités sur la sécurité et l'hygiène au travail. Combien en aviez-vous? Je viens moi-même du Manitoba. Combien en avez-vous à peu près au Manitoba? Vous avez besoin de combien d'employés pour ces comités, comment fonctionnent-ils?

M. Messenger: Il faut dire que nous ne les avons pas comptés. Disons que nous avons des comités aux ateliers de Transcona, je ne sais pas si vous les connaissez; nous en avons également à la cour de triage de Symington, tant du côté des véhicules motorisés que du côté des wagon; nous avons un comité fort actif à Thunder Bay; nous en avons aussi à Le Pas et à Melville en Saskatchewan. Nous avons des comités en activité dans tous les centres comme Melville, Dauphin et Le Pas, pour vous donner une idée de leur nombre si vous prenez la population comme critère. Il y en a même là où nous avons un nombre assez limité d'employés. Il n'y a pas de critère qui veuille qu'il y ait 100 employés, par exemple, pour qu'un comité soit constitué. Vous avez cependant une idée de leur nombre en comparant.

M. Colosimo: Le CP a 11 comités dans ce qu'il est convenu d'appeler la région des Prairies, qui comprend surtout le Manitoba et une partie de la Saskatchewan. Et ces 11 comités comptent 74 membres.

M. Ritchie: Soit dit en passant, ma ville est Dauphin. Ces comités comptent-ils une représentation syndicale et patronale?

M. Messenger: Parfois. Parfois encore ils comptent seulement des syndiqués, avec un représentant de la direction qui siège à titre d'observateur.

M. Ritchie: Qui pousse à la formation de ces comités?

M. Messenger: Comme je l'ai dit plus tôt, les deux côtés, les employés et la direction. C'est l'attitude qui prévaut. Nous avons fait tout notre possible pour encourager la formation de ces comités en faisant appel à la coopération entre les employés et la direction. Je dirai que la direction comme les employés sont à leur origine.

[Texte]

Mr. Ritchie: Yes. First, do you think other committees should be set up in certain areas that are not functioning for various reasons, say, because of lack of local initiative or . . . ?

Mr. Messenger: Well, up to several years ago, we were concerned about the lack of committees in the running trades section which is not sort of under the labour code. But we have made tremendous strides in that area in recent years. That was one area that we were very concerned about. In the shop area, that is the rolling stock maintenance area, and in the track maintenance area, these committees have been in effect for a long, long time.

When I mention centres like Dauphin, The Pas, Melville, and so on, I would not like to leave the impression that only the employees in those centres are represented on that committee; they draw from the entire surrounding area, the geographic area, so that there is representation from the entire geographic area not just from the workers in that centre alone. So they do cover a geographic area as well as a facility like a shop itself.

• 1045

Mr. Ritchie: The idea of the appointment of these by the Governor in council—have you any idea what the Department of Labour has in mind say in Manitoba with the labour people in Winnipeg, that is, the government people, in practice, saying where this committee should be and how you can see it functioning?

Mr. Messenger: No, I cannot say that I do have a notion as to what they have in mind in this area. As I say, we have a large number of committees functioning now, and I somewhat at a loss to know where additional committees might be structured effectively.

Mr. Ritchie: What you are saying is to have civil servants who are supposedly familiar with all aspects, not just railways but all the rest of the grain handling and so on, to make meaningful decisions about what should happen in Melville or Dauphin or The Pas. It may be asking a lot of them.

Mr. Messenger: Yes. We make extensive use of the Department of Labour representatives in Winnipeg and elsewhere when we have problems that we would like to discuss with them. The unions make extensive use of these people. So we are already using the Department of Labour safety officers quite extensively, and their expertise, to help us. I think that is a very useful thing. To extend that beyond into the formation of committees by regulation is something that I have no notion of at the moment, or how that could be done effectively.

Mr. Ritchie: Does the formation of committees differ in different parts of the country? Is one area better than another, more active in the formation of committees, or where the problems are more acute?

Mr. Messenger: Yes, that is true. In the areas of activity such as a shop where there is a high concentration of work and people, the committees are much more active perhaps than

[Traduction]

M. Ritchie: Je vois. Croyez-vous que d'autres comités puissent être établis dans certaines régions où il n'en existe pas actuellement à cause, par exemple, d'un manque d'initiative de la part des gens qui se trouvent là ou . . .

M. Messenger: Il y a quelques années, nous nous inquiétions de la rareté de ces comités pour les services de la circulation qui ne tombent pas en quelque sorte sous le Code du travail. Mais nous avons fait beaucoup de progrès à ce niveau depuis. C'était jusqu'ici le secteur qui nous causait le plus de soucis. Dans les ateliers, au niveau de l'entretien du matériel roulant, de l'entretien des voies, ces comités existent depuis très longtemps.

Lorsque je parle de centres comme Dauphin, Le Pas, Melville et d'autres, je ne veux pas donner l'impression que seuls les employés de ces endroits sont représentés au sein des comités; en font partie également les employés des régions environnantes. On fait donc appel aux employés de toute la région et pas seulement du centre. Alors ils recouvrent une région, aussi bien qu'une installation, tel un atelier.

M. Ritchie: L'idée de confier ces nominations au gouverneur en conseil . . . avez-vous une idée de ce que le ministère du Travail avait en tête au Manitoba, par exemple, quand ses représentants à Winnipeg ont, de fait, commencé à dire quel devrait être le travail de ce comité et où il devrait être établi.

M. Messenger: Non, je ne peux affirmer que je sais ce qu'ils avaient en tête dans cette région. Comme je l'ai dit, un très grand nombre de comités sont maintenant établis et j'ai peine à concevoir où d'autres comités pourraient être structurés avec efficacité.

M. Ritchie: Vous proposez donc que des fonctionnaires, qui sont censés être au courant de tous les aspects du problème, non seulement des chemins de fer mais de tout le reste du processus de transport des céréales etc., prennent des décisions intelligentes à propos de ce qu'on devrait faire à Melville, à Dauphin ou à Le Pas. C'est peut-être beaucoup leur demander.

M. Messenger: Oui. Nous avons très souvent recours aux représentants du ministère du Travail à Winnipeg et ailleurs quand se posent des problèmes dont nous aimerions discuter avec eux. Les syndicats ont très souvent recours à ces gens. Alors nous faisons déjà fréquemment appel aux agents de sécurité du ministère du Travail qui nous aident grâce à leur expérience. A mon avis, c'est très utile. Je n'ai pas réfléchi à la possibilité d'aller plus loin en établissant des comités par règlements, et je ne sais pas comment cela pourrait être fait efficacement.

M. Ritchie: La composition des comités varie-t-elle d'une région à l'autre du pays? Y a-t-il des régions qui sont plus progressives, plus actives dans la formation des comités ou qui présentent des problèmes plus sérieux?

M. Messenger: Oui, c'est vrai. Dans les régions de grande activité, comme dans un atelier où il y aurait un grand nombre de travailleurs, ces comités sont peut-être beaucoup plus actifs

[Text]

they are at a smaller location where the amount of activity is less and perhaps the problems are of lesser numbers.

I would not like to suggest that the interest level is any different one from the other. It has not been my experience that that is the case. I think there is a high degree of interest and a high degree of participation, but certainly the scope is rather different.

Mr. Ritchie: I notice you feel that the bereavement leave should be spelled out as to family. I think I got that from your . . .

Mr. Messenger: Yes.

Mr. Ritchie: What do you feel should be the family definition?

Mr. Colosimo: In collective agreements on the railways we have the family spelled out as to what they are. They provide bereavement leave for the death in specific instances, mother, father, spouse, children and I guess brothers and sisters are also included. That is the negotiated collective agreement provision.

What we are saying here is that if a bereavement leave provision is to be included in the code it should not be treated any differently than any other benefit level that is spelled out in the Code, such as annual vacations. So two things should be done and not left to an order in council, that is, to specify the number of days in the Act that would be involved, and to name the particular immediate family to which the legislation would apply so that it would not be subject simply to a change by an order in council.

• 1050

Mr. Ritchie: I would like to ask you a general question—the last one, the Chairman said.

I noticed an article by the President of Manitoba motor transit or the Manitoba traffic board wherein he suggested that trucking was moving into the large areas which in the past had been covered by railways—I think we all recognize this—and one of the reasons he suggested was that the truck was quicker “time related” which I think was the term he used, meaning that this way was faster.

Do you believe the labour code under which you operate, the labour restrictions, regulations and rules put you at a disadvantage or are different, say, from the trucking industry? In other words, have we too many restrictions, or is it possible to have too many restrictions against your competitors?

Mr. Colosimo: I am not familiar with the legislation which all provincial truckers may be involved in but certainly an incursion into the collective bargaining scene by government is something that perhaps both the unions and ourselves would object to.

Mr. Fraser made reference to the railway industry in so far as unionized employees are concerned and we have around 85 per cent of Canadian railway employees organized and I think their unions do a very good job in getting benefits, as they see them; and setting priorities, and to have imposition of such

[Translation]

que dans les plus petites villes où l'activité est moindre et les problèmes peut-être moins nombreux.

Je ne voudrais pas qu'on croie qu'il y a moins d'intérêt dans un endroit que dans l'autre. Selon mon expérience, il n'en est pas ainsi. A mon avis, la participation et l'intérêt sont très grands, mais l'éclairage est très certainement différent.

M. Ritchie: J'ai remarqué qu'à votre avis, le congé de mortalité devrait être défini comme s'appliquant à la famille. Je pense que j'ai vu cela dans votre . . .

M. Messenger: Oui.

M. Ritchie: D'après vous, quelle devrait être la définition de famille?

M. Colosimo: Dans les conventions collectives des chemins de fer, les membres de la famille sont énumérés comme étant telle. On accorde un congé de décès dans des cas précis, par exemple pour la mort de la mère, du père, de l'épouse, des enfants et je présume que les frères et sœurs sont également compris. C'est la disposition de la convention collective qui a été négociée.

A notre avis donc, si une disposition relative au congé de décès doit être inscrite au Code, on ne devrait pas la traiter différemment de tout autre avantage défini dans le Code, comme les vacances annuelles. Alors il y a deux choses qui devraient être établies, plutôt que d'être soumises à un décret en conseil, c'est-à-dire préciser le nombre de jours accordés et indiquer à quel membre de la famille immédiate la disposition s'appliquerait, de sorte qu'elle ne pourrait être modifiée tout simplement par un décret en conseil.

M. Ritchie: Je voudrais vous poser une question d'ordre général. Ce sera la dernière, a dit le président.

J'ai remarqué un article du président de la Manitoba Motor Transit ou de la Manitoba Traffic Board dans lequel il prétendait que le camionnage s'accaparait de grandes zones autrefois desservies par les chemins de fer, je crois que nous sommes tous au courant de cela, et l'une des raisons qu'il donnait est que le camion permet de gagner du temps, en ce sens qu'il estime que ce moyen de transport était plus rapide.

Croyez-vous que le Code du travail qui régleme votre activité, les restrictions, les règlements et les règles du travail vous nuisent ou sont différents, par rapport à l'industrie du camionnage? Autrement dit, avons-nous trop de restrictions, ou est-il possible que vous ayez trop de restrictions vis-à-vis vos concurrents?

M. Colosimo: Je ne connais pas la loi régissant tous les camionneurs des provinces, mais les syndicats et nous-mêmes nous opposerions certainement à une ingérence gouvernementale dans les négociations collectives.

M. Fraser a fait allusion au mouvement syndical dans l'industrie ferroviaire, ce qui comprend environ 85 p. 100 des employés de cette industrie au Canada et je pense que leurs syndicats font un excellent travail pour l'obtention des avantages sociaux qu'ils désirent et pour fixer des priorités, et le fait

[Texte]

legislation as bereavement leave which may or may not have been available or desired by the employees in the collective agreement provision and during negotiations—they may have placed priorities somewhere else—is a plus for the unions, yet the company in the negotiating give-and-take sense may have been willing at one point during negotiations to grant that but, in preference to something else, the unions chose something else. It is in those areas that we find legislation upsetting effective bargaining.

The Chairman: Mr. Halliday.

Mr. Halliday: Thank you, Mr. Chairman. I want to ask a question on the same subject that Dr. Ritchie did, namely bereavement provisions. And I share your concerns about this.

How do you handle a situation in your collective agreements where it happens to be a stepmother or a stepfather who has died, stepbrother and so on, or where the employee was raised not by a mother but by a grandmother—situations which, humanely speaking, are tantamount to a mother and father?

Mr. Colosimo: I would just say that the specific person to whom bereavement leave would apply is spelled out in the collective agreement and I cannot tell you whether or not in such a specific situation that you speak of an employee would be turned down for bereavement leave. I could not say he would or would not, but certainly the collective agreement is specific as to who is entitled to bereavement leave.

Mr. Cooke: I would speculate that it would be handled in a very humane manner.

An hon. Member: In a collective agreement. And could that still be done then...

Mr. Cooke: No, no. In the application of it, I do not think people are looking under stones to find something on that. I think, in application, it is between the son and a daughter.

Mr. Halliday: In the area of sick leave you have made some interesting comments here and I share your concern. In respect of the top of page 10, the word "solely" really necessitates your reading that whole paragraph a number of times to be sure you know what it means. I do not think I agree with your interpretation really. I think it means that no employer shall dismiss an employee because of illness or injury, at all, if any one of those three paragraphs (a), (b) or (c) of proposed Section 61.4(1) are fulfilled. Obviously this has to be looked at again by the drafters or by us to make it clear, because you are having a problem with it and I think maybe we are too. I am a little bit concerned, too, about how happy you are with items in the Bill. Now, on page 10 of the Bill... do you have the Bill handy?

• 1055

Mr. Colosimo: Yes.

Mr. Halliday: Proposed section 61.4 there, subsection (1)(c) in the middle of page 10, line 20, certainly provides that the only person that can see an employee and certify him would be

[Traduction]

d'imposer par voie législative des dispositions comme les congés pour cause de décès, qui n'étaient peut-être pas prévus ou souhaités par les employés dans les dispositions de l'entente collective, car ils auraient peut-être fixé d'autres priorités au cours de ces négociations, est un point qui joue en faveur des syndicats. Toutefois, il est possible que lors du processus de négociation, la compagnie aurait accepté d'accorder cela, mais que les syndicats auraient peut-être préféré autre chose. C'est dans ce domaine que nous trouvons que la loi nuit à l'efficacité des négociations.

Le président: Monsieur Halliday.

M. Halliday: Merci, monsieur le président. Je vais poursuivre dans la même ligne de pensée que M. Ritchie et poser une question sur les dispositions concernant les congés en cas de décès. Et je partage vos inquiétudes à ce sujet.

Que se passe-t-il selon votre entente collective dans le cas du décès de la belle-mère ou du beau-père, du beau-frère et ainsi de suite, ou lorsque l'employé a été élevé par une grand-mère au lieu d'une mère... dans des cas où, humainement parlant, ces gens représentent la mère et le père?

M. Colosimo: Je puis simplement répondre que la convention collective stipule les personnes spécifiques pour lesquelles on peut demander un congé de décès et je ne suis pas en mesure de vous dire si l'on refuserait un tel congé à un employé dans les cas spécifiques auxquels vous faites allusion. Je ne veux pas vous dire si l'employé l'obtiendrait ou non, mais ce qui est sûr, c'est que l'entente collective est précise quant aux personnes pour lesquelles peut s'appliquer ce congé de décès.

M. Cooke: Je présume que cela serait appliqué de façon très humanitaire.

Une voix: Avec une convention collective, cela pourrait se faire alors...

M. Cooke: Non, non. Sur le plan pratique, je ne crois pas que les gens cherchent anguille sous roche. En pratique, je pense qu'il s'agit de la famille immédiate.

M. Halliday: Au sujet des congés de maladie, vous avez fait des commentaires intéressants et je partage votre préoccupation. Pour ce qui est du haut de la page 10, il faut lire le paragraphe à plusieurs reprises pour bien comprendre le mot «seul». Je ne suis pas d'accord avec votre interprétation. Si les trois alinéas (a), (b) et (c) du projet d'article 61.4(1) étaient appliqués, les employeurs ne seraient pas autorisés à mettre des employés à pied pour cause de maladie ou d'accident. Il va falloir que soit le rédacteur soit nous-mêmes examinions cet article à nouveau, afin de préciser les choses et résoudre ce problème. J'aimerais savoir ce que vous pensez d'autres articles du bill. A la page 10 de celui-ci... vous en avez un exemplaire?

M. Colosimo: Oui.

H. Halliday: D'après l'article 61.4(1)(c) que vous trouverez à la page 10 vers la ligne 18, seul un médecin est habilité à attester que l'employé a été malade. Or, de nombreux travail-

[Text]

a physician. Certainly in the railway trade you must have a lot of musculo-skeletal situations where a patient may seek other kinds of health services. I am not putting in a particular brief for chiropractors, but I must admit that they are recognized under the Ontario Hospital Insurance Plan; they would be excluded from this.

I am also concerned about the wording of this amendment in the Bill here on line 21 that a qualified physician must certify. Many times physicians see patients after the fact. They have had an injury, they have been sick, but they do not bother coming in because nature takes care of it. When they go back to work they find that they have to have a certificate to get back to work, and they come after the act. No honest physician will give that certificate; yet, the way this is worded here, it is required. I am wondering whether you feel that is a very fair protection to the employee?

Mr. Colosimo: Well, Mr. Halliday, my view of the proposed legislation is that when a man is, in fact, sick for a lengthy period of time—they say up to 12 weeks—an employer could not dismiss such an individual, or lay off such an individual, solely because of his absence for this period of time.

If I want to look upon it in a light that would satisfy me, I would say that, surely, we are talking about a continuous illness—someone has a broken leg and he cannot come to work for six or eight weeks, or nine weeks, or he has a heart condition and he is bed-ridden for a specific period of time. That is what I think is attempted here in the legislation. The problem we have is that without a clear definition within this provision of what is being attempted, it could apply to people who are off one day this week, two days next week, three days the next week and a day the following week, and so on, intermittent illnesses which would be less than 12 weeks, which may be either legitimate or illegitimate illnesses; but, because of the disruptive aspects in the workplace an employer should not be required to maintain such an individual's employment.

Mr. Halliday: I will just make one brief observation, I will not take time, Mr. Chairman, . . .

The Chairman: It is 11 00 o'clock.

Mr. Halliday: In this particular amendment to the Act, on page 10, there is no corresponding explanation by the drafters . . .

Mr. Colosimo: That is right.

Mr. Halliday: . . . of this legislation as to why the change. There is nothing mentioned at all.

The Chairman: The last question.

Mr. Smith?

Mr. Smith: No, it has been covered already by Dr. Halliday.

The Chairman: All right. Last question, Mr. Fraser.

Mr. Fraser: I just wanted a question, to have it on the record. You are a very highly unionized industry and I wonder whether before you came here, you discussed the contents of your brief with union representatives; have they seen it or have

[Translation]

leurs de chemins de fer, atteints de troubles musculaires ou osseux s'adressent sans doute à d'autres types de spécialistes. Je ne cherche pas à faire de la propagande pour les chiropracteurs, mais il faut reconnaître qu'ils sont exclus du présent bill alors qu'ils sont reconnus par le Régime d'assurance-maladie de l'Ontario.

Je trouve que la ligne 18 du même article relatif à l'obligation d'obtenir une attestation d'un médecin qualifié est préoccupante; car il arrive bien souvent que les médecins ne voient leurs patients qu'après les guérisons de ceux-ci. Des maladies guérissent souvent d'elles-mêmes sans que les malades aient vu un médecin. Lorsqu'ils retournent au travail, on exige un certificat et ils se présentent donc chez le médecin alors ils sont déjà guéris. Or un médecin ne peut, s'il est honnête, fournir pareille attestation, bien qu'elle soit obligatoire aux termes du présent article. Estimez-vous que ce soit une mesure de protection juste vis-à-vis de l'employé?

M. Colosimo: Lorsqu'un employé s'absente pendant un maximum de 12 semaines pour cause de maladie, l'employeur n'est pas autorisé à le mettre à pied.

Il faudrait pour bien faire qu'il s'agisse d'une incapacité d'une certaine durée, comme par exemple d'une fracture de jambe ou d'une maladie coronarienne qui obligerait le patient à garder le lit pendant un certain temps. Tel est je crois d'ailleurs le but de la loi. Or, sans une définition plus claire de cette disposition, elle pourrait s'appliquer à des travailleurs qui s'absenteraient un jour une semaine, deux jours la semaine suivante, trois jours la semaine d'après, etc., toujours sous le prétexte de maladie d'une durée de moins de 12 semaines, qu'il s'agisse d'une maladie vraie ou simulée; mais vu les perturbations causées par ce genre d'absentéisme, j'estime que les employeurs ne devraient pas être tenus de garder ces employés.

M. Halliday: J'ajouterai une dernière remarque, monsieur le président.

Le président: Il est déjà 11 heures.

M. Halliday: L'amendement à la loi figurant à la page 10 ne comporte pas d'explication de la part des rédacteurs.

M. Colosimo: C'est exact.

M. Halliday: Les rédacteurs n'ont pas expliqué les raisons de cette modification.

Le président: C'est votre dernière question.

Monsieur Smith.

M. Smith: Ma question a déjà été traitée par M. Halliday.

Le président: Très bien. M. Fraser sera le dernier à avoir la parole.

M. Fraser: Vu qu'une forte proportion des travailleurs de votre industrie sont syndiqués, je me demande si avant de comparaître, vous avez discuté du contenu de votre mémoire

[Texte]

you any information whether the unions in the railway industry wish to respond to anything that you have placed in that brief?

• 1100

Mr. Colosimo: No, I am not aware of any and we have not discussed it with the union.

Le président: Merci.

Le Comité est ajourné à la demande du président. Ce soir, nous continuerons d'entendre le témoignage de l'industrie canadienne de manutention des céréales. Je souligne que la réunion est à 20 h 00 et aura lieu à la pièce 269 de l'édifice de l'Ouest.

Je vous remercie, messieurs les témoins, de même que ceux qui vous accompagnent, de votre témoignage et de votre présentation.

Mr. Cooke: Thank you very much, too, Mr. Guay.

EVENING SITTING

• 2011

Mr. Caccia: Madam Chairman, on a point of order, I realize that the rules of this Committee require a certain minimum number of members present to hear witnesses. We do not have that minimum but since the three major parties are represented in this room, I wonder whether there would be unanimous consent to start the proceedings so as not to keep our witnesses waiting.

The Vice-Chairman: I think that is a good idea, Mr. Caccia. Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Yes. I wonder if I could say, Madam Chairman, in answer to my very good friend Mr. Caccia, that I think more members will be here shortly. Some have gone to the wrong room because we were in Committee this morning, gentlemen, and it was on another floor in another part of the building. We have had confirmations of a number of people, so I think there will be more; but I think it would be appropriate to carry on.

The Vice-Chairman: The question answers itself. We have the quorum so I will now call the meeting to order. Resuming consideration of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, as referred to this Committee on Wednesday, December 14, 1977. The witnesses are the Canadian Grain Handling Industry, the Western Grain Elevator Association, Eastern Elevator Association of Canada, and Saint Lawrence and Atlantic Elevator Association. The specific witnesses are Mr. A. M. Runciman, president of the United Grain Growers Limited, Mr. Valmont Blanchette, vice-president and general manager of Bunge of Canada Limited, Mr. A. Edward Aust, lawyer.

We are resuming questioning by members. Mr. Fraser, you have at least 10 minutes left, I would suggest, since there has been this unfortunate delay in continuing the questioning. We may start from the beginning and give you the 15 minutes, if all members are agreeable.

[Traduction]

avec les représentants syndicaux. Avaient-ils quelques remarques à faire concernant tel ou tel aspect du mémoire?

M. Colosimo: Nous n'en avons pas discuté avec le syndicat.

The Chairman: Thank you.

The meeting is adjourned. This evening we shall hear witnesses from the Canadian grain handling industry. The meeting will start at 8 p.m. in Room 269, West Block.

I thank the witnesses for their presentation and for appearing before us.

M. Cooke: Merci beaucoup aussi, monsieur Guay.

SÉANCE DU SOIR

M. Caccia: Madame la présidente, j'invoque le Règlement. Je sais que nous devons avoir le quorum pour entendre les témoins. Nous n'avons pas ce minimum, mais puisque les trois grands partis sont représentés, peut-on convenir de façon unanime de commencer les délibérations pour ne pas faire attendre les témoins?

La vice-présidente: Je crois que c'est une bonne idée, monsieur Caccia. Monsieur Fraser.

M. Fraser: Oui. Je voulais simplement dire à M. Caccia, que d'autres députés vont sans doute arriver bientôt. Certains se sont probablement rendus à la salle où avait lieu la réunion de ce matin dans une autre partie de l'immeuble. Plusieurs personnes nous ont confirmé leur intention d'assister à cette séance, mais je crois qu'il serait bon de commencer maintenant.

La vice-présidente: Voilà la réponse. Nous avons maintenant le quorum; la séance est ouverte. Nous reprenons l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, dont l'ordre de renvoi au comité date du mercredi 14 décembre 1977. Nous avons aujourd'hui les témoins de l'Industrie canadienne de manutention des céréales, de la Western Grain Elevator Association, de l'Eastern Elevator Association of Canada et de la Saint Lawrence and Atlantic Elevator Association. Les témoins sont M. A. M. Runciman, président de l'Industrie canadienne de manutention des céréales, M. Valmont Blanchette, vice-président et directeur général de Bunge du Canada Limitée, M. A. Edward Aust, avocat.

Nous reprenons les questions. Monsieur Fraser, il vous reste encore au moins 10 minutes depuis l'interruption malencontreuse de la période des questions. Vous pourriez peut-être bénéficier de 15 minutes si tous les membres sont d'accord.

[Text]

Mr. Fraser: Madam Chairman, I had just started, anyway. I will go 10 minutes; that is fine.

The Vice-Chairman: If that is agreeable. Then, as usual, the lead speaker in each party will have 15 minutes and then it will be 10 minutes for the subsequent rounds.

Mr. Orlikow: Pardon me. On a point of order, have we had an oral presentation by this delegation?

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Orlikow, there was at the last meeting. I believe there has been a brief too.

Mr. Orlikow: the Clerk tells me there is an extra copy of the brief.

Mr. Orlikow: I have the brief.

The Vice-Chairman: I see. So, Mr. Fraser, please.

Mr. Fraser: Thank you, Madam Chairman. Gentlemen, I am glad to see you here again. I know that sometime tonight the bell is apparently going to ring again, but I hope it will be a while.

If you have with you Issue number 4 of the *Minutes* of the Labour, Manpower and Immigration Committee dated Thursday, February 23 and if you look at page 4:16, you will see that I had just started asking questions of Mr. Runciman, hoping to have a description of how these elevators actually operate. The questions were directed to bringing to the attention of the Committee the way the country elevators operate and the problems that would be created if the proposed amendments for averaging were in fact passed.

• 2015

My last question, Mr. Runciman, on page 4:17, was:

Mr. Runciman, for the benefit of those members of this Committee who, through no fault of their own, know very little about how the grain is brought from the farm to the grain elevator, can you clarify for the Committee members...

There had been reference to one person operating an elevator.

I am sure that most Canadians do not know how many people it takes to run an elevator, and I am sure they do not have any idea that one person is the key person in many of these elevators. Can you elaborate a bit on that?

Now you started to answer that, Mr. Runciman. I do not know whether you have your evidence in front of you but that might be a good place to start tonight. You could assist the Committee a great deal if you could explain just how these elevator operators work: the fact that there is one person on, the fact that the farmers come in at different times of the day and every day of the week, so that we can understand exactly what we are dealing with here and what actually takes place when we consider the amendments.

[Translation]

M. Fraser: Madame la présidente, je venais tout simplement de commencer. Je n'ai pas besoin de plus de 10 minutes.

La vice-présidente: Comme vous voudrez. Nous procéderons comme d'habitude: l'Orateur principal de chaque parti disposera de 15 minutes, et les autres membres auront droit à 10 minutes pour les tours suivants.

M. Orlikow: J'invoque le Règlement. Les témoins ont-ils fait une présentation orale?

La vice-présidente: Oui, à la dernière réunion, et je crois qu'ils nous ont donné un mémoire également.

Monsieur Orlikow, le greffier me fait savoir qu'il existe un exemplaire supplémentaire du mémoire.

M. Orlikow: J'en ai un exemplaire.

La vice-présidente: Très bien. Monsieur Fraser, vous avez la parole.

M. Fraser: Je vous remercie, madame la présidente. Messieurs, je suis heureux de vous revoir ici. Je sais que nous devons répondre à l'appel de la cloche ce soir, mais j'espère que ce ne sera pas avant quelque temps.

Si vous voulez vous reporter au fascicule 4 du Compte rendu des délibérations du Comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration en date du jeudi 23 février, page 4:16, vous remarquerez que j'avais posé des questions à M. Runciman afin qu'il me donne une description de la façon de fonctionner des élévateurs. Je voulais en effet que le comité soit au courant de la façon dont les élévateurs fonctionnent; je voulais faire connaître les problèmes qui surviendraient si les amendements proposés pour le calcul de la durée moyenne des heures de travail étaient adoptés.

La dernière question que je vous avais posée, monsieur Runciman, se lit comme suit à la page 4:17:

Pour les membres du comité qui n'ont malheureusement pas eu l'occasion d'apprendre comment on transporte les céréales de la ferme à l'élévateur, pourriez-vous expliquer aux membres du comité, monsieur Runciman...

On a fait allusion à un opérateur d'élévateur.

Je suis persuadé que la plupart des Canadiens ignorent combien d'employés sont nécessaires au fonctionnement d'un élévateur, et je suis certain qu'ils n'ont aucune idée qu'une personne en particulier est essentielle à plusieurs de ces élévateurs. Pourriez-vous expliquer davantage ce point?

Vous aviez commencé à répondre à cette question, monsieur Runciman. J'ignore si vous avez le texte de votre témoignage sous les yeux, mais ce serait peut-être un bon sujet pour ouvrir la discussion ce soir. Vous pourriez beaucoup aider le comité en expliquant exactement comment travaillent ces opérateurs d'élévateurs: vous pourriez expliquer qu'il n'y a qu'une personne sur les lieux, que les agriculteurs viennent à différentes heures du jour et tous les jours de la semaine, afin que nous comprenions exactement ce qu'il en est et ce qui se passe, lorsque nous étudierons les amendements.

[Texte]

Mr. A. M. Runciman (President, United Grain Growers Limited): Thank you. I intend to do that, and perhaps I will start, with the permission of the Chair, in a somewhat different pattern from the way I started at the last sitting. And what I would suggest I do this evening is read from the Report of the Commission of Inquiry in the matter of hours of work, duties and responsibilities of country elevator agent—managers employed in country grain elevators in the Provinces of Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta and British Columbia under federal jurisdiction. The Commissioner in question was M. Stewart Gunn, and in his report he set out the duties and responsibilities of agents and managers. I took it, from following the hearings of that Commission, that he also was seeking a fairly precise description of the nature of the work that these men were doing.

We also recognized in the brief that we presented at the previous hearing that it would be desirable that the members of the Standing Committee be made aware of the circumstances in the industry and how we arrived at today's situation. We describe that on pages 7, 8 and 9 of our presentation, the steps which got us to the situation in which the application of the legislation at present in force was suspended until August 1, 1978.

To return to the report of Mr. Gunn, he started on this area of duties and responsibilities by saying

By reason of a special legislation applying to the operations of the Canadian Grain Commission and the Canadian Wheat Board, the country elevator agent-manager has a multi-oriented responsibility to these authorities and to the employer and to the grain producer.

I should indicate that the man who is specifically responsible for the operation of a primary or a country elevator, whether he is a single individual, as is the case in most instances, or whether he has other people working for him, lies all on his shoulders and to discharge these duties he is a licensed and bonded employee.

The first description that the Gunn Commission produced of the work of these agents is

1. (a) To purchase grain from the producer.
- (b) To determine grade for producer payment.
2. To store grain in aggregate in the primary elevator and load rail cars for shipment according to grade.
3. To issue to producers each crop year delivery permit books. To record in these books all deliveries to the elevator of wheat, oats, barley, rapeseed, rye, and flaxseed.
4. To maximize use of rail cars after delivery to primary elevators.
5. To carry out administrative duties both statutory and operational associated with the purchase and transportation of grain.

[Traduction]

M. A. M. Runciman (président de la United Grain Growers Limited): Je vous remercie. C'est bien ce que j'ai l'intention de faire, et je pourrais peut-être commencer, si le président le permet, d'une manière un peu différente de l'autre jour. J'aimerais lire ce soir des extraits du rapport de la commission d'enquête effectuée sur les heures de travail, les fonctions et responsabilités des gérants d'élevateurs ruraux, employés en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique dans des élevateurs qui relèvent du gouvernement fédéral. Le commissaire était M. J. Stewart Gunn, et il décrit dans son rapport les fonctions et responsabilités des agents et gérants. D'après les audiences tenues par cette commission, je crois qu'il cherche également à décrire exactement la nature de leur travail.

Nous avons également admis dans le mémoire que nous avons présenté à la réunion précédente, qu'il serait préférable que les membres du comité permanent soient au courant des circonstances qui prévalent dans l'industrie et sachent comment nous en sommes venus à la situation présente. Nous décrivons aux pages 7, 8 et 9 de notre mémoire les étapes qui ont amené la suspension de l'application de la loi actuelle jusqu'au 1^{er} août 1978.

Pour en revenir au rapport de M. Gunn, il a commencé à décrire les fonctions et responsabilités en disant:

Étant donné la loi spéciale qui s'applique au fonctionnement de la commission sur les grains du Canada et la commission canadienne du blé, l'agent gérant d'un élévateur rural a des responsabilités multiples, vis-à-vis de ces autorités, de son employeur et du producteur de céréales.

Je devrais signaler qu'en particulier, l'employé responsable du fonctionnement d'un élévateur primaire ou rural, qu'il soit seul, comme c'est le cas le plus souvent, ou qu'il ait d'autres employés à son service, voit toutes les responsabilités reposer sur ses épaules; c'est un employé qui possède un permis pour remplir ses fonctions.

La première description que donne le rapport de la commission Gunn sur le travail de ces agents est la suivante:

1. a) Acheter des céréales des producteurs.
- b) Déterminer leur catégorie pour fixer le montant à payer au producteur.
2. Entreposer les céréales ensemble dans l'élévateur primaire et charger des wagons d'expédition en fonction des diverses catégories.
3. Remettre aux producteurs des livres de permis de livraison pour chaque année-récolte. Incrire dans ses livres toutes les livraisons de blé, d'avoine, d'orge, de graine de colza, de seigle et de graine de lin livrées à l'élévateur.
4. Maximiser l'utilisation des wagons après la livraison aux élevateurs primaires.
5. Remplir des fonctions administratives réglementaires et opérationnelles ayant trait à l'achat et au transport des céréales.

[Text]

6. To carry out the administrative duties associated with the receipt and sale of farm commodities.

7. To share responsibility for elevator property and equipment; for inventories of farm supplies, for cash and cheques received, for negotiable grain purchase tickets, for cash advance to producers pending deliveries, and for recruiting elevator casual help.

8. To achieve maximum results in soliciting grain deliveries.

He also went on to point out that:

That primary elevators are open longer hours at certain times of the year to carry out the aforementioned duties and responsibilities . . .

Contributing factors to that situation he determined were:

(1) The long-standing custom that agents-managers stand to serve the farm community at "all reasonable hours" for delivery of grain.

• 2020

(2) the large increase in recent years of demand from country elevator farm service supply centres for general farm supplies, fertilizers and chemicals, etc.;

(3) competitive elevators being open; and

(4) the agents desire to benefit from the commissions and bonus options to be made from above average through-put in grain deliveries and commodity sales.

That was their description of the job of the elevator manager, and I hope it is an adequate answer to the question.

Mr. Fraser: Considering what you said on the 23rd, Mr. Runciman, in the first couple of questions that I asked, and given what you have said tonight, do I take it that it would be impossible to put that sort of an individual on ordinary hours and that that individual, by the very nature of his work, must a great deal of flexibility?

Mr. Runciman: This is an essential requirement and these periods of unusual activity cannot be predicted with any accuracy. He lives with the agricultural industry in his community. If the weather is fit, we will say, in the fall for harvesting, he is working long hours because the farmers are working long hours. If the weather breaks down and there is a week's wet weather, it will be a very slack time for farmers and it will be a very slack time for the elevator managers. And immediately the weather is fit again, the farmer looks to the man to be in position on the job. He is not interested in what his hours were or whether he was there at all during the slack period. And this uncertainty varies throughout the whole year. These elevator managers have a 12 month of the year job, there is no question about that, but if there is not a delivery quota in effect at a given time then no grain will be forthcoming. The manager's responsibility during that period would

[Translation]

6. Remplir les fonctions administratives liées à la réception et à la vente des produits de ferme.

7. Partager la responsabilité en ce qui concerne l'élevateur et son matériel; faire l'inventaire des fournitures de ferme, de l'argent et des chèques reçus, des bons d'achat de céréales négociables, des avances monétaires consenties à des producteurs en attendant leurs livraisons, et recruter des employés occasionnels pour travailler à l'élevateur.

8. Obtenir le plus de livraisons de céréales possible.

Il a également signalé que:

Les éleveurs primaires sont ouverts plus longtemps chaque jour à certaines époques de l'année afin de permettre l'accomplissement des fonctions et responsabilités ci-haut mentionnées . . .

Parmi les facteurs qui ont contribué à cette situation, il a signalé ceux-ci :

(1) Les agents gérants ont depuis longtemps coutume de servir la population agricole «à toutes heures raisonnables» en ce qui concerne la livraison des céréales.

(2) au cours des dernières années, les centres d'approvisionnement et de services pour les éleveurs ruraux ont demandé de plus en plus de fournitures agricoles générales, d'engrais et de produits chimiques, etc.;

(3) des éleveurs concurrents s'ouvrant, et

(4) les agents veulent profiter des commissions et des primes offertes pour un rendement au-dessus de la moyenne dans le domaine des livraisons de céréales et de la vente de produits.

C'est ainsi qu'on y décrivait le poste de gérant d'élevateur, et j'espère que c'est suffisant pour répondre à votre question.

M. Fraser: Étant donné ce que vous avez dit le 23, monsieur Runciman, en réponse aux premières questions que je vous ai posées, et étant donné ce que vous venez de dire ce soir, dois-je conclure qu'il serait impossible de fixer des heures de travail ordinaires pour cette personne, que la nature même de son travail exige une grande souplesse de sa part?

M. Runciman: C'est l'une des exigences essentielles, et ces périodes d'activités inhabituelles ne peuvent pas être prévues avec exactitude. Le responsable d'un élevateur vit parmi les agriculteurs de sa localité, et lorsqu'il fait beau, par exemple, pendant la récolte d'automne, il travaille de longues heures parce que les agriculteurs travaillent de longues heures. Si le temps se gâte et qu'il pleut pendant une semaine, le travail ralentira beaucoup pour les agriculteurs et il en ira de même pour les gérants d'éleveurs. Ensuite, dès que le beau temps revient, l'agriculteur s'attend à ce que le gérant soit à son poste. Peu lui importe qu'il ait travaillé ou non pendant la période creuse. Cette incertitude existe pendant l'année entière. Le poste de gérant d'élevateur est un emploi à l'année, c'est indubitable, mais lorsque aucun contingentement de livraisons n'est en vigueur pendant un certain temps, aucune céréale ne lui parvient. La seule responsabilité du gérant

[Texte]

simply be to see that the stocks of grain were kept in good condition and that the premises were safe and secure. But if a quota was to open up and deliveries were possible then he could be quite busy again for a period. And the uncertainty of these periods of peak activity is such that the averaging or the permit provisions that are suggested in Bill C-8 would not be applicable.

I believe I made some reference at our last appearance to the fact that in the fall of 1977 if a permit had been applied for for the month of August and September, which are normally the busy harvest season, it would have been of no use at all because the weather broke down just about the beginning of August, there was no activity virtually through August and September, and then there was frantic activity starting about mid October when the crop was taken off almost in its entirety under very adverse circumstances. But a very frantic period of activity started in the latter half of October and on into November, at a time when harvesting would not normally be proceeding.

I think that is a good illustration of the uncertainty of when these peak periods of activity will come along and, in our view, for the country elevator operation they make the application of the permit approach rather ineffective.

Mr. Fraser: I do not know how I am doing, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: I am giving you the 15 minutes I generously allotted you and you have five minutes left.

Mr. Fraser: It is very kind of you.

Mr. Runciman, how are these people presently paid? You said they are employed on a 12 month period and obviously sometimes they are working much harder and longer hours than they are at other times. And I would imagine some days there would be very little to do in a slack period. How are they paid?

Mr. Runciman: They are paid a basic monthly salary. In addition to that basic salary they receive bonuses for handling in excess of a base volume of grain. And they also receive commissions for the sale of farm supplies.

In most instances, where the man is aggressive at all, the bonus and farm supply commissions will equal or exceed his actual basic salary. There are managers who do not engage in the selling of such farm supplies as fertilizers, weed chemicals and things of that sort, and their basic salary is quite adequate for a man to live on. And some of them choose to operate in that way, and they become grain specialists, in other words. But those who desire to do so can substantially supplement their earnings by these commissions and bonuses. As a matter of fact, we have quite a percentage of our elevator managers earning as much from those sources as they do from their basic salary, and a surprising number of them earning total compensation well in excess of \$20,000 a year.

[Traduction]

pendant de telles périodes consiste simplement à s'assurer que les céréales entreposées demeurent en bon état et à s'occuper de la sécurité des lieux. Mais lorsqu'un contingentement est sur le point d'être fixé et que les livraisons deviennent possibles, il peut être occupé à nouveau pendant un certain temps. L'incertitude de ces périodes d'activités intensives est telle que les dispositions du Bill C-8 relativement aux moyennes et aux permis ne seraient pas applicables.

La dernière fois que nous avons comparu devant vous, nous avons, je crois, mentionné qu'à l'automne de 1977, si quelqu'un avait demandé un permis pour les mois d'août et de septembre, c'est-à-dire pour la période de récolte normalement la plus active, cette demande aurait été inutile parce que le temps s'est gâté juste au début d'août, et il n'y a eu pratiquement aucune activité en août et en septembre; par contre il y a eu une activité frénétique à compter de la mi-octobre environ, car c'est alors qu'on a rentré presque toutes les récoltes dans des circonstances très difficiles. Ce n'est donc que vers la deuxième partie du mois d'octobre qu'une période d'activité frénétique a commencé, pour se poursuivre jusqu'en novembre, mois où il ne se fait ordinairement aucune récolte.

Je pense qu'on voit bien par là qu'à cause de l'incertitude de ces périodes de pointe, les gérants d'élévateurs ruraux sont pratiquement incapables de présenter une demande de permis.

M. Fraser: Je ne sais pas combien de temps il me reste, madame la présidente.

La vice-présidente: Je vous accorde généreusement 15 minutes, et il vous en reste cinq.

M. Fraser: C'est très gentil à vous.

Monsieur Runciman, comment ces gens sont-ils rémunérés actuellement? Vous avez dit qu'ils sont employés 12 mois par année, et il est évident qu'ils travaillent parfois beaucoup plus dur et plus longtemps qu'à d'autres périodes. Je suppose que, par contre, ils ont très peu à faire certains jours, pendant une période creuse. Comment les paie-t-on?

M. Runciman: Ils reçoivent un traitement mensuel de base. En plus de ce salaire de base, ils reçoivent des primes lorsqu'ils dépassent le volume de céréales de base. Ils reçoivent également des commissions pour la vente de fournitures agricoles.

Dans la plupart des cas, s'il s'agit d'employés très actifs, leurs primes et leurs commissions pour les fournitures agricoles égaleront ou dépasseront leur salaire de base. Il y a des gérants qui ne vendent pas de fournitures agricoles comme les engrais, les herbicides et autres produits de ce genre, et leur traitement de base est amplement suffisant pour vivre. Certains d'entre eux font ce choix et deviennent pour ainsi dire spécialisés dans les céréales. Cependant, ceux qui le désirent peuvent ajouter considérablement à leur revenu grâce à ces commissions et à ces primes. En réalité, bon nombre de nos directeurs d'élévateur gagnent autant de cette façon que par leur traitement de base. Et il y a un nombre surprenant d'entre eux qui touchent au-delà de \$20,000 par an.

[Text]

• 2025

Mr. Fraser: Do these elevator managers have help? Do some have a crew of two or three from time to time during the year or are they completely on their own?

Mr. Runciman: That pattern is changing and we believe this is one of the factors that will move over time to meeting some of the purposes of Bill C-8.

Mr. Fraser: Now just a minute. You said that pattern is changing.

Mr. Runciman: I was going to go back to start now.

Mr. Fraser: Thank you.

Mr. Runciman: I should have said the whole pattern. If we went back 20 years almost without exception there was one man at a country elevator. In the last 20 years, and particularly in the last 10 years, the number of country elevators is being reduced. The total throughput of grain is still increasing and we find that at more and more of our country elevators we now have two, and in some cases three men and in a few instances four men at a point.

Mr. Fraser: Does that make it more amenable to the averaging provisions that are being proposed, or less amenable?

Mr. Runciman: There are two factors involved. To answer your question directly, it makes it more amenable, because these men are assistant elevator managers or helpers. We do not put them in the same category as the elevator manager. They are not licensed or bonded operators. They are there simply to help the actual elevator manager.

Mr. Fraser: Okay. Before you go any further what I want to get straight and what I want on the record is this. Your averaging problem does not apply to the subordinates of the manager?

Mr. Runciman: No, it is the manager himself.

Mr. Fraser: It is the manager you are talking about.

Mr. Runciman: Yes.

Mr. Fraser: It does not matter whether he has a crew or not, we are still talking about the manager's hours.

Mr. Runciman: Right.

Mr. Fraser: So that even if the crew is on normal hours, or on a normal type of hourly employment, the manager nonetheless still has at times to work much longer hours and compressed hours.

Mr. Runciman: No, this is the point that I got a little ahead of myself on, the fact that the pattern was changing. When he was alone then it was necessary for him to be there at whatever times the farmer wanted him. Now that he has some help, some of the services that the farmers seek from the manager can be performed by the assistants. In other words, if a farmer comes in with a sample of grain and he wants to have the moisture test taken to see if it is fit for harvesting and fit for delivery, the assistant manager or helper could do that. It would not be necessary for the elevator manager to be there during that period. The sort of thing that the manager must be there for would be the actual grading of grain or the issuing of

[Translation]

M. Fraser: Ces directeurs d'élévateur ont-ils de l'aide? Ont-ils deux ou trois employés à certains moments de l'année ou travaillent-ils toujours seuls?

M. Runciman: La tendance évolue actuellement. Nous pensons que c'est un des facteurs qui font que les heures supplémentaires pourront s'inscrire dans le cadre du Bill C-8.

M. Fraser: Un instant, s'il vous plaît. Vous dites bien que la tendance évolue actuellement.

M. Runciman: J'allais justement m'expliquer à ce sujet.

M. Fraser: Je vous en suis reconnaissant.

M. Runciman: J'aurais dû parler de la tendance de façon générale. Si l'on remonte à 20 ans en arrière, on s'aperçoit que presque sans exception il n'y avait qu'un seul homme aux élévateurs locaux. Depuis 20 ans, et en particulier depuis 10 ans, le nombre d'élévateurs locaux diminue. Cependant, la manipulation des céréales est de plus en plus importante, et il n'est pas rare de voir aux élévateurs locaux deux et, parfois, trois hommes. Il y a des endroits où il y en a quatre à certains moments.

M. Fraser: Faut-il en conclure que le système se prête de plus en plus ou de moins en moins aux dispositions d'étalement prévues ici?

M. Runciman: Il faut compter avec deux facteurs. Pour répondre directement à votre question, le système s'y prête maintenant davantage, puisque ces hommes sont des directeurs. Ils ne sont évidemment pas dans la même catégorie que les directeurs. Ils ne sont pas autorisés et ils n'ont pas fourni une garantie. Ils sont là simplement pour aider le directeur.

M. Fraser: Avant que vous n'alliez plus loin, je voudrais bien que vous précisiez un point. Le problème de l'étalement des heures ne s'applique pas aux aides du directeur?

M. Runciman: Non, au directeur lui-même.

M. Fraser: Vous parlez toujours du directeur.

M. Runciman: En effet.

M. Fraser: Que le directeur ait des aides ou non, c'est de ses heures, à lui, dont il est question.

M. Runciman: Oui.

M. Fraser: Donc, si son personnel travaille pendant des heures normales, s'il a des heures fixes, le directeur lui-même doit œuvrer pendant de longues heures, selon un horaire comprimé.

M. Runciman: Non, justement, c'est le point que j'aborderais un peu trop vite. La tendance évolue actuellement. Lorsque le directeur travaillait seul, il lui était nécessaire d'être sur place quand le producteur le lui demandait. Maintenant qu'il a des aides, certains services, fournis au producteur, peuvent l'être par ces aides. En d'autres termes, si un producteur se présente avec un échantillon de céréales et qu'il veut une épreuve d'humidité afin de déterminer s'il peut faire la récolte ou effectuer une livraison, l'aide du directeur peut s'en charger. Il n'est pas nécessaire que le directeur d'élévateur soit sur place à ce moment-là. C'est seulement lorsque les céréales sont placées ou que les chèques sont émis que le directeur doit être sur

[*Texte*]

cheques and this type of thing. He in effect must have the sole control of the inventory of that plant because he is solely responsible for it.

So the point that I started out to make was that as you get these multiple-man operations it becomes easier for the elevator manager to work an eight-hour day and a forty-hour week, this type of thing, and because we are moving to more and more plants where it is necessary to have at least one assistant, the pressure on the individual who was expected to do it all is decreasing as time goes on. Eventually, I suppose, you could visualize a situation where all plants might have more than one person, and that would alleviate the situation.

Mr. Fraser: But you do not have that situation now?

Mr. Runciman: No.

The Vice-Chairman: Thank you. Mr. Caccia, 15 minutes.

Mr. Caccia: Thank you, Madam Chairman. This morning, Sir, the Railway Association of Canada, when asked whether it is in favour of the general thrust of this bill, answered in the affirmative. What is your answer? Are you in favour of the general thrust of this legislation?

Mr. Runciman: We do not object to the general thrust of it. We are making a specific case for the instance of our elevator managers.

Mr. Caccia: In your introduction on page 3 you criticize the legislation by indicating that it ought to introduce new incentives of improvement of employer-employee relations. Could you enlighten us for a moment as to what incentives you have in mind?

• 2030

Mr. Runciman: We felt that, attempting to prescribe the conditions which would have to be included in a contract if there was a bargaining agent. We feel that the field should be left clear for the bargaining unit and the employer to bargain the terms of the agreement which is eventually put in place. And it seemed to us that the thrust of this proposal was to go in the opposite direction and write into the legislation many of the things that are presently reached by bargaining. For example, let us say bereavement leave. In the case of our terminal elevator employees, that is written right into the contract. If this legislation were in place, this would not be the case; it would just automatically appear there. I give that as only one example of the same sort of situation. We feel that the freedom of the employee and the employer to reach an agreement by the bargaining process should be encouraged rather than discouraged.

Mr. Caccia: All right. Do you have any other incentives that you would like to put forward to this Committee in this category of new incentives that you refer to on passing in your introduction?

Mr. Runciman: Speaking for myself, I have no specific examples. If it is in order, Mr. Chairman, may I call on my colleagues if they have something specific that they would like to enter in that area?

[*Traduction*]

place maintenant. Il doit assumer seul le contrôle de ces stocks puisqu'il en est le seul responsable.

Donc, ce que j'essayais de vous dire tout à l'heure, c'est qu'avec la venue d'employés aux élévateurs, il devient plus facile au directeur de travailler pendant 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Il y a de plus en plus d'élévateurs où il faut au moins un aide. De plus en plus, la charge de travail devient trop lourde pour un seul homme. Il est permis de croire, je suppose, qu'un jour tous les élévateurs auront au moins un employé. La situation serait modifiée à ce moment-là.

M. Fraser: Mais ce n'est pas la situation maintenant?

M. Runciman: Non.

La vice-présidente: Merci. Monsieur Caccia, vous avez la parole pour 15 minutes.

M. Caccia: Merci, madame la présidente. Ce matin, l'Association des chemins de fer canadiens a dit approuver l'intention générale du bill. Quelle est votre opinion à vous? Êtes-vous en faveur de l'intention générale de cette mesure?

M. Runciman: Nous n'avons rien contre l'intention générale du bill. Nous présentons seulement le cas précis des directeurs d'élévateur.

M. Caccia: Dans votre introduction à la page 3, vous critiquez les présentes mesures en disant qu'elles devraient inciter à de meilleures relations entre employeurs et employés. Pouvez-vous nous dire à quel stimulant au juste vous songez?

M. Runciman: Nous y avons pensé en essayant préciser les conditions qui devraient être incluses dans un contrat s'il y avait un agent de négociation. Ce sera en effet au groupe négociateur et à l'employeur de négocier les termes de la convention à appliquer. Et il nous a semblé que cette proposition allait dans une direction opposée et voulait faire entrer dans la loi bien des choses obtenues aujourd'hui par négociation. Prenons, par exemple, le cas du congé de décès. Pour nos employés travaillant aux élévateurs, c'est prévu dans la convention. Si cette loi était en vigueur, ce ne le serait pas; ce serait automatique. Ce n'est là qu'un exemple. Nous estimons que la liberté de l'employé et de l'employeur de parvenir à un accord par négociation doit être encouragée plutôt que découragée.

M. Caccia: Bien. Avez-vous d'autres propositions à faire au comité pour ce qui est des encouragements auxquels vous faites allusion dans votre introduction?

M. Runciman: Personnellement, non. Si vous me le permettez, monsieur le président, je pourrais demander à mes collègues s'ils ont des exemples précis à signaler.

[Text]

The Vice-Chairman: If you would please identify yourself for the record.

Mr. A. Edward Aust (Lawyer): A. Edward Aust, Legal Counsel. To be fair to the witnesses this evening, I should like to preface my remarks by saying that the representatives here are representatives of some 20 companies, and I think it would be unfair for them, in the representative position that they hold, to explain or elaborate on the incentives that you are referring to . . .

Mr. Caccia: Excuse me, but there is a reference to new incentives in the brief so I do not see anything unfair in asking what new incentives you would like to propose as a means of coming forward with information that we do not have.

Mr. Aust: Well, I think that I would like to get back to the original remark concerning incentives, and I think it is only fair to this Committee that Mr. Runciman's remark was a general direction that we are advocating. Within that direction there are many different variables that could be used to encourage the system that he generally referred to. Our remarks were referring to directions as opposed to specifics. And you are asking if we have any specific incentives and I am responding by saying that at this time, because of the representational nature of our committee, we do not have any more specific incentives along the general direction that you are advocating.

Mr. Caccia: All right. Thank you. Madam Chairman, through you again, I would like to pose the following question. On page 4 of the brief, in the first paragraph, the bill is referred to as being one that:

... concentrates on the possible and hypothetical conflicts that exceptionally might arise.

Yet on page 19 of the same brief, under Unjust Dismissal, the central paragraph deals with situations which, as far as my judgement goes, are exceptional and marginal. I would be hard put to imagine the vast majority of employees behaving in the way that it is described in the central paragraph on page 19. Therefore the question that I would like to ask the witnesses tonight would be whether we should refrain from legislating at all because of potential marginal abuse, as in the case of unjust dismissal as described in your brief and which, unless you have proof to the contrary, of course, reflects a pattern of behaviour that is definitely hypothetical or at least exceptional. Would you like to comment?

Mr. Runciman: There is provision at the present time in legislation for the protection of individuals who are wrongfully dismissed, and again we feel that . . .

Mr. Caccia: In which legislation?

• 2035

Mr. Runciman: Can I ask Mr. Aust to quote the existing legislation that protects an employee from wrongful dismissal?

Mr. Caccia: In the Labour Code?

Mr. Aust: No, not in the Labour Code.

[Translation]

Le vice-président: Voudriez-vous, s'il vous plaît, vous nommer.

M. A. Edward Aust (avocat): A. Edward Aust, conseiller juridique. Pour que les choses soient bien claires, je préciserai tout d'abord que les représentants que vous avez devant vous représentent quelque 20 sociétés, et je pense qu'il ne serait pas normal qu'à titre de représentants ils expliquent ou précisent le genre d'encouragements dont vous parlez . . .

M. Caccia: Excusez-moi, mais il est bien question de nouveaux encouragements dans le mémoire, alors je ne vois pas pourquoi je ne leur demanderais pas ce qu'ils proposeraient à cet égard.

M. Aust: Je reviendrai maintenant à l'observation initiale sur les encouragements, et le comité doit bien comprendre que la remarque de M. Runciman était une indication générale des idées que nous prônons. Il y a des tas de variables qui pourraient permettre d'encourager le système dont il a parlé en général. Ce sont plutôt des orientations générales que des mesures précises que nous voulions avancer. Maintenant, vous nous demandez si nous avons des exemples particuliers, et je vous réponds que pour le moment, étant donné que notre comité représente diverses sociétés, nous ne pouvons vous donner plus de précisions.

M. Caccia: Bien. Merci. Madame la présidente, je voudrais poser la question suivante: A la page 4 du mémoire, au premier paragraphe, vous dites que le projet de loi:

... se concentre sur les conflits seulement possibles et hypothétiques qui pourraient exceptionnellement se produire.

Toutefois, à la page 20 du même mémoire, sous le titre Congédiement injuste, votre paragraphe central traite de situations qui, pour moi, sont tout à fait exceptionnelles et marginales. J'aurais en effet du mal à imaginer la grande majorité des employés se conduisant de la façon décrite dans ce paragraphe. J'aimerais donc savoir si vous estimez que nous devrions nous abstenir de légiférer à cause d'abus éventuels et exceptionnels, comme les congédiements injustes décrits dans votre mémoire, qui, si vous n'avez pas de preuves contradictoires, reflètent une conduite certainement hypothétique ou du moins exceptionnelle. Voudriez-vous répondre?

M. Runciman: Il y a à l'heure actuelle dans la loi des dispositions qui protègent les individus injustement congédiés et, là encore, nous estimons que . . .

M. Caccia: Dans quelle loi?

M. Runciman: Monsieur Aust dirait-il quelle loi protège l'employé contre un congédiement injuste?

M. Caccia: Dans le Code du travail?

M. Aust: Non, pas dans le Code du travail.

[Texte]

Mr. Runciman: Not in the Labour Code but he has recourse under civil law to . . .

Mr. Caccia: Oh, well, of course.

Mr. Runciman: Yes.

Mr. Caccia: And you know at what cost and with what delays, of course?

Mr. Runciman: Yes, there is cost and some delay; but on the other hand, under this suggested provision, there is no cost and there is the possibility, as we described it here, of the employee taking the procedure even though in his own mind he realized that the grounds were just and proper . . .

Mr. Caccia: Do you think that there is anywhere else outside a person's mind a knowledge of an unjust dismissal?

Mr. Runciman: I am sorry, I did not get that point. Do I think that—?

Mr. Caccia: Do you think that it is uncommon or unreal to think that a dismissal is unjust in the mind of the person who has been dismissed?

Mr. Runciman: I accept that in a very high percentage of the cases the person might feel that he had been unjustly dismissed but, as I have indicated, he does have recourse under existing law to protection in that area; and it just seems to us that by adding this additional provision, it is an area that could be abused and could create unnecessary complications in the administration of the unit.

Mr. Caccia: Do you have particular examples that you could provide this Committee with?

Mr. Runciman: No, I cannot say that I can quote an instance of this at all.

Mr. Caccia: Madam Chairman, on page 22, where the safety question is discussed, may I ask what the safety record of this industry is, for instance for the last year or the last two years, in terms of man-hours lost per year or in whatever way you wish to measure it.

Mr. Runciman: Mr. Cousineau, who is our personnel manager, might be able to give some specific figures; but I was at one of our own terminal elevators as recently as Tuesday of this week and I noticed that the sign on the door said that 816 accident-free days had been worked in that plant, and this is a large terminal elevator at Thunder Bay.

I recognize, on the other hand, that there have been some instances in other countries in recent times of quite severe damage and loss of life. Our segment of the Canadian industry has had a—and I am speaking of the terminal operations here—has had a remarkably good record up to this point. I do not know if Mr. Cousineau could add any industry figures or not.

If I might just add an additional word, not to gild the lily too much, our other plant at Thunder Bay, which is a much larger plant, had had 186 days of accident-free operation.

Mr. Caccia: Madam Chairman, two more questions—and I know that I am running out of time, am I not?

The Chairman: You have six more minutes, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Oh, good. Well, then . . .

[Traduction]

M. Runciman: Non mais un recours est prévu dans le droit civil . . .

M. Caccia: Ah oui, bien sûr!

M. Runciman: Oui.

M. Caccia: Et vous connaissez évidemment les frais et les retards que cela représente?

M. Runciman: Oui, c'est vrai, il y a des frais et des retards; par ailleurs, la disposition législative proposée n'entraîne pas de frais et il est possible, comme nous le disons ici, que l'employé ait recours à cette méthode même s'il sait très bien que les motifs de congédiement étaient plausibles et justes.

M. Caccia: Pensez-vous que l'intéressé puisse juger autrement que personnellement que son congédiement était injuste?

M. Runciman: Je suis désolé, je n'ai pas compris votre question. Vous me demandez si je pense que . . .

M. Caccia: Pensez-vous qu'il soit peu commun ou étrange de juger un congédiement injuste quant on en est la victime?

M. Runciman: Je suis bien d'accord que dans la plupart des cas l'intéressé peut avoir l'impression d'avoir été injustement congédié, mais, je le répète, la loi actuelle lui offre une certaine protection à cet égard; et il nous semble qu'ajouter ces dispositions supplémentaires risquerait d'inciter aux abus et de créer des complications inutiles dans l'administration de ce groupe.

M. Caccia: Avez-vous des exemples particuliers à soumettre au comité?

M. Runciman: Non, je ne puis vous citer aucun exemple.

M. Caccia: Madame la présidente, à la page 23, il est question de sécurité et j'aimerais savoir quel est le degré de sécurité de cette industrie dans les deux dernières années, combien d'heures-hommes sont perdues par an, par exemple.

M. Runciman: M. Cousineau, qui est notre directeur du personnel, pourrait sans doute vous donner des chiffres précis; mais j'étais encore mardi dernier à l'un de nos silos et j'ai remarqué que l'on mentionnait sur la porte que c'était le 816^e jour sans accident. Or, je puis vous dire qu'il s'agit d'un grand complexe de silos à élévateurs à Thunder Bay.

Je reconnais toutefois que d'autres pays ont connu récemment des accidents très graves qui ont provoqué dans certains cas la mort. Dans notre secteur au Canada, et je parle ici des activités de tête de ligne, nous avons une cote de sécurité remarquable. Peut-être M. Cousineau pourrait-il vous donner des chiffres?

J'ajouterais toutefois encore un mot, non pas pour vous peindre la situation trop en rose, mais notre autre usine à Thunder Bay, qui est beaucoup plus importante, en est à son 186^e jour sans accident.

M. Caccia: Madame la présidente, plus que deux questions, et je sais que je n'ai plus beaucoup de temps, n'est-ce pas?

La présidente: Il vous reste 10 minutes, monsieur Caccia.

M. Caccia: Oh, alors très bien!

[Text]

I was slightly distressed, I must admit, in reading at the bottom of page 23 and at the top of page 24 what at least seems to me to be attributing sinister motives to union and workers. Maybe you do not mean it that way or maybe I am interpreting it in the wrong manner, but beginning with the sentence at the bottom of page 23:

It is submitted that this alteration in the procedural balance is unwarranted in the light of known facts and results in an artificially augmented bargaining power in the hands of employees or union groups which may choose to use the same for purposes other than the apparent one contemplated by the proposed amendments.

Is your experience in industrial relations such that you would arrive at this kind of attribution of motives? Could you give us some specific examples?

Mr. Runciman: Our feeling here is that in the instances where the proposed legislation would put in place elements which are now bargained for, that it changes the balance of negotiation between the unit and the employer.

Mr. Caccia: With all due respect, that is a different matter. But here you are attributing potential motives in the behaviour of employees and therefore the question that comes to mind is: what is the experience in your industry to justify this statement?

• 2040

Mr. Runciman: As recently as Tuesday of last week, because of the delay in the movement of carloads of grain to Vancouver, one of the terminal elevators there posted a lay-off order to employees who would have been engaged in unloading the grain that had not arrived. When the lay-off order was posted there was immediately an objection raised to working on the groups of dangerous conditions, a situation that is suggested in this bill and which is not part of existing legislation. Yet it was immediately used as a tool to avoid the lay-off and to shut the plant down for a period while there was determination that the conditions were actually safe.

I would say that was a precise illustration of the concern that we have in this section and that it came into use even before this proposal became legislation. So I think it is rather a real concern.

Mr. Caccia: From what you say then, one would be inclined to think that management and workers in your industry operate virtually like enemies and not as co-participants in the same means of production.

Mr. Runciman: No, I would not say that at all because . . .

Mr. Caccia: You had better make up your mind because the way it sounds, it is as if you are at war with your employees.

Mr. Runciman: It does not happen. What we are saying is that it could happen. I have just given you an illustration of the fact that it could happen.

Mr. Caccia: How often does it happen?

[Translation]

Je dois dire que je n'ai pas beaucoup aimé ce que j'ai vu à la page 25 sur des motifs plutôt sinistres que l'on voudrait prêter aux syndicats et aux travailleurs. Peut-être n'est-ce pas ce que vous vouliez dire ou peut-être mon interprétation est-elle erronée, mais quand vous dites:

Nous soumettons, à la lumière des faits connus, que cette altération dans la balance des procédures n'est pas nécessaire. Il en résulterait une augmentation artificielle du pouvoir de négociation entre les mains des employés et des syndicats qui pourraient alors choisir de l'utiliser pour atteindre des buts autres que ceux qui visent les amendements proposés.

Votre expérience des relations syndicales-patronales vous porte-t-elle à ce genre de conclusions? Pourriez-vous encore nous donner des exemples précis?

M. Runciman: Nous estimons que dans les cas où le projet de loi instituerait des éléments qui sont actuellement négociés, l'équilibre de la négociation entre le groupe négociateur et l'employeur se trouverait dérangé.

M. Caccia: Je vous dirais qu'il s'agit là d'une toute autre question. Or, vous attribuez des motifs tout à fait hypothétiques à l'attitude des employés et l'on peut alors se demander ce qui dans votre expérience des relations syndicales professionnelles peut justifier une telle affirmation?

M. Runciman: Mardi de la semaine dernière encore, à cause du retard des trains de céréales pour Vancouver, l'un des silos principaux a ordonné la mise à pied de ses employés qui auraient dû normalement s'occuper de décharger les céréales qui n'étaient pas arrivées. Lorsqu'on a affiché l'ordre de mise à pied, on s'est immédiatement opposés au travail sous prétexte que les conditions en étaient dangereuses; voilà une situation prévue dans le projet de loi mais dont il n'est pas question dans la loi actuelle. Ce prétexte a permis d'éviter la mise à pied puisqu'on a fermé le silo jusqu'à ce qu'on ait pu déterminer si les conditions sont dangereuses ou non.

Voilà un exemple concret des craintes que nous donne cet article qui a servi avant même qu'il devienne loi. Ce n'est donc pas une plainte en l'air.

M. Caccia: D'après ce que vous dites, on serait porté à croire que le patronat et le salariat de votre industrie se considèrent comme de véritables ennemis et non comme des collaborateurs.

M. Runciman: Je ne dirais pas cela car . . .

M. Caccia: Faites-vous en une idée parce que, à vous entendre parler, on a l'impression que vous êtes véritablement en guerre contre vos employés.

M. Runciman: Pas du tout. Mais cela pourrait arriver. Je voulais tout simplement vous donner un exemple pour vous prouver qu'une telle situation pourrait bel et bien se produire.

M. Caccia: Est-ce que cela se produit souvent?

[Texte]

Mr. Runciman: Well, I gave the one specific example because it happened since this legislation has been proposed. On the other hand, to illustrate the relationship between the managers and the union, I was pleased to be at Thunder Bay on Tuesday of this week when, on the occasion of the second meeting between the two parties, an agreement for the coming year was reached between grain workers at the Lakehead and the management at the Lakehead. This was done, as I say, in two meetings under very amicable conditions, and I think the relationships there are quite desirable relationships.

Mr. Caccia: Yes, I am very grateful for your coming forward with that statement because it then leads to the next stage, page 25, where Safety Committees are discussed and where, in the brief at least, an opposition to the concept of co-management is expressed. I would then invite you to explain to us why you are taking that attitude. If the industry is working towards a goal of cordial relationship and co-operation, what would be wrong eventually to reach a stage of co-management in your opinion?

Mr. Runciman: I think there is room for participation by workers in the appreciation and understanding of what management has in mind but I believe it is essential, when there is responsibility, that the individual saddled with that responsibility must have the ultimate say in whether you do or do not follow a certain procedure. I feel that there is real difficulty down the road of attempting to have more than one person determining whether a thing shall or shall not happen.

Mr. Caccia: Would you exclude safety from co-management?

Mr. Runciman: Oh, no, absolutely not! And we say that specifically in the document.

Mr. Caccia: Are there any other areas that you would consider for co-management besides safety.

Mr. Runciman: It would be the major one. No, there is none that occurs to me just right off. When it comes to the interest of the employee and the safety of the employee, certainly we welcome the participation as we say in our document. Employees are always welcome even outside the context of formal committees to make representations to employers at any time. But while I see the possibility of experienced and capital people making suggestions to management for better procedures which they sometimes do and these procedures . . .

Mr. Caccia: What other areas for co-management? Sorry.

Mr. Runciman: Well, then I would have to answer your question by saying, no, I do not readily discern appropriate areas for co-management.

The Vice-Chairman: Mr. Caccia, I would be happy to put you down for a second round if you wish. In the meantime, Mr. Orlikow, please, 15 minutes.

• 2045

Mr. Orlikow: Mr. Runciman, I am interested in this whole question of the standard hours. Could you tell me what part of the operations of the elevators, if any, is organized.

[Traduction]

M. Runciman: Je vous ai donné un exemple précis parce que cela s'est produit depuis la présentation du bill. En revanche, pour vous montrer la qualité de nos relations syndicales-patronales, j'ai eu l'occasion d'aller à Thunder Bay mardi dernier à l'occasion de la seconde rencontre des deux parties, les travailleurs céréaliers et la direction de Lakehead, qui ont alors signé une entente pour l'année à venir. On en est donc venus à une entente après seulement deux réunions et ce, dans un climat très amical; les relations sont donc assez bonnes.

M. Caccia: Je vous suis reconnaissant d'avoir dit cela car vous m'amenez à ma seconde question. A la page 25, on discute des comités de sécurité et on dit, au moins dans le mémoire, s'opposer au concept de la cogestion. Je vous invite à nous expliquer pourquoi. Si l'industrie vise l'entretien de relations cordiales, dans un climat de collaboration, qui aurait-il de mal à ce qu'on en vienne finalement à la cogestion?

M. Runciman: Les travailleurs pourraient très certainement contribuer à la gestion s'ils pouvaient évaluer et comprendre les projets de la direction mais il est indispensable que ce soit la personne officiellement responsable qui ait le mot de la fin lorsqu'il s'agit des procédés à employer. On ne peut que créer des problèmes si on laisse la prise de décision à plus d'une personne.

M. Caccia: Les politiques de sécurité ne devraient-elles pas être administrées en cogestion?

M. Runciman: Mais si. Nous l'affirmons expressément dans le mémoire.

M. Caccia: Y a-t-il d'autres secteurs où d'après vous la cogestion serait possible?

M. Runciman: Le domaine de la sécurité serait le secteur principal. Je n'en vois pas d'autre pour l'instant. Lorsqu'il est question de l'intérêt et de la sécurité des employés, nous sommes toujours ravis de leur participation. Les employés sont toujours invités à présenter des instances à leurs employeurs n'importe quand, même en dehors des comités officiels. Mais, même si je conçois très bien que des gens expérimentés et compétents pourraient faire à la direction des suggestions visant à améliorer les procédés, ce qu'ils font parfois, et que ces procédés . . .

M. Caccia: Dans quels autres secteurs y a-t-il place pour la cogestion? Pardonnez-moi.

M. Runciman: Je dois donc vous répondre par la négative et vous dire simplement que je ne peux pas songer à d'autres secteurs où la cogestion conviendrait.

La vice-présidente: Monsieur Caccia, vous pouvez avoir droit à un second tour si vous le voulez. D'ici là, M. Orlikow a droit à 15 minutes.

M. Orlikow: Monsieur Runciman, la question des heures régulières m'intéresse énormément. Pourriez-vous me dire quelle catégorie d'employés sont syndiqués, s'il y en a?

[Text]

Mr. Runciman: Of the terminal operations, and I will ask Mr. Blanchette to make some reference to the terminals outside of Western Canada, the terminals at Thunder Bay are all working under organized conditions, and the terminals at Vancouver. In the country elevator operation, in the primary elevators, the employees of the Saskatchewan Wheat Pool and the Manitoba Pool Elevators are organized but in none of the other companies. In other words, less than 50 per cent of the managers of primary elevators in Western Canada are organized at the present time.

Mr. Orlikow: In the report of the Commission of Inquiry made by Mr. Gunn to which you referred, I refer you to pages 22, 23, 24, and Mr. Gunn is reporting on those pages on briefs which he received from the Grain Services Union. He says in the second paragraph on page 22:

Included in the briefs and dealt with in detail in evidence is an account of an undertaking between the Grain Services Union and Manitoba Pool Elevators with respect to the development of a plan to regulate the hours of work for elevator agents of Manitoba Pool Elevators for whom the union is the certified bargaining agent. Associated with this plan is the understanding that the parties would work towards the adoption of a 40-hour work week. The same steps are also being taken by the union with the Saskatchewan Wheat Pool with respect to their country elevator agents. Here the principle endorsed is to improve hours of work for agents so that "work patterns will ultimately fall within tolerable and acceptable standards". The Saskatchewan Wheat Pool gave consent to this undertaking in October 1975.

The union goes on, and I will not quote it all, saying that they see no difference, no difficulty in working out a work program which would suit the needs of their employees and meet the requirements of the elevator companies. They accept the idea. On page 23, second paragraph, Mr. Gunn says:

It was said that "averaging" was proposed as a compromise in recognition of the factors of variability on working time in the grain handling and transportation system.

If they could work that out, it seems to me that there should not be any difficulty in living with the provisions of this bill, taking into account the special circumstances which you have indicated, that is, that there are certain periods of the year when the elevators have to be open for relatively long hours and the employees have to work more than the standard 40-hour week.

Mr. Runciman: In answering that, Madam Chairman, I would start by returning to page 22, and that expression "work patterns will ultimately fall within tolerable and acceptable standards". It raises in our mind the question of tolerable and acceptable to whom? We feel that more than 50 per cent of the industry which is not organized at the present time has arrived in consultation with their employers at a situation where there are work conditions that are tolerable and acceptable to the managers affected by them. We feel that in that context the suggestion made by Mr. Gunn is in effect being put into operation.

[Translation]

M. Runciman: Pour les employés des silos de terminus, ceux de Thunder Bay et de Vancouver sont tous syndiqués. Je vais demander à M. Blanchette de vous expliquer la situation dans les silos de têtes de lignes ailleurs que dans l'Ouest. Pour les employés des silos ruraux et principaux, ceux du syndicat du blé de la Saskatchewan et du syndicat du Manitoba sont organisés mais les employés des autres sociétés ne le sont pas. Autrement dit, moins de 50 p. 100 des gérants des silos principaux dans l'ouest du Canada sont actuellement syndiqués.

M. Orlikow: Aux pages 22, 23 et 24 du rapport de la Commission d'enquête, préparé par M. Gunn, il est question des mémoires reçus par le syndicat des ouvriers céréaliers. A la page 22, deuxième paragraphe, on peut lire:

Dans les mémoires, et très longuement dans les témoignages, on parle de l'entente conclue par le syndicat des employés des céréales et la direction des silos du Manitoba au sujet de la mise au point d'un plan régissant le nombre d'heures de travail des agents des silos du Manitoba dont le syndicat est l'agent négociateur accrédité. En plus de ce plan, les deux parties ont convenu de tendre vers la semaine de 40 heures. La même entente a été conclue par le syndicat avec les silos à blé de la Saskatchewan, encore une fois pour les agents des silos ruraux. Le principe reconnu est donc d'améliorer la semaine de travail des agents pour que «la durée du travail soit finalement conforme aux normes tolérables et acceptables». Le syndicat du blé de la Saskatchewan a accepté l'entente en octobre 1975.

Le syndicat poursuit en disant qu'il n'envisage pas de problème pour l'établissement d'un programme de travail qui répondra aux besoins des employés en même temps qu'aux attentes des propriétaires des silos. On accepte donc le principe. Au deuxième paragraphe de la page 23, M. Gunn dit encore:

On a dit avoir proposé une «moyenne» comme compromis au lieu de reconnaître toutes les variables des heures nécessaires à la manutention des grains et à leur transport.

Si on a pu régler ce problème, il me semble qu'on ne devrait pas avoir de mal à s'accommoder des dispositions du projet de loi, compte tenu des circonstances particulières dont vous nous avez parlé, c'est-à-dire qu'à certains moments de l'année, les silos doivent fonctionner pendant de longues heures et donc les employés doivent travailler plus de 40 heures par semaine, ce qui est la norme.

M. Runciman: Pour répondre à votre question, madame la présidente, revenons-en à la page 22 où l'on dit que «la durée du travail devra finalement être conforme à des normes tolérables et acceptables». On se demande pour qui ces normes doivent être tolérables et acceptables. Plus de 50 p. 100 des employés qui ne sont pas actuellement syndiqués ont réussi, en négociant avec les employeurs, à obtenir des conditions de travail tolérables et acceptables pour les gérants de ces secteurs. Dans ce cas-là, on a donc mis en pratique la suggestion de M. Gunn.

[Texte]

Mr. Fraser: What page are you referring to?

Mr. Runciman: Unfortunately, we are quoting from the Gunn Commission Report, not from our documents. I am sorry.

Mr. Orlikow: I suggest to you, Mr. Runciman, that the whole point of workers joining unions is that they do it to a large extent because they find that individually—and the smaller the group, the more difficult it is—it is very difficult for a person. I am not suggesting for a moment that the elevator companies are bad employers, but it is very difficult for an individual worker to bargain or to reach an agreement or any kind of equitable basis between one employee, or two or three employees, and a very large company. Whether or not your employees follow the example of the Saskatchewan or Manitoba pools and form an association or a union is there business, but the law will give the employees who do not belong some of the protection that the organized employees have, and that one of your companies does not or may not be prepared to give them.

• 2050

Mr. Runciman: I would respond to that by saying that it is, in my opinion at least, significant that the largest primary elevator operator of the whole lot, the Saskatchewan Wheat Pool, is organized. The compensation that is received by their managers is well known to the managers of other companies, and if the managers of these other companies are not organized and are not satisfied that they are receiving equal compensation, we rapidly hear about it.

We have a favourable reaction from our people as to the level of compensation they receive. Part of it, of course, relates to the fact that they are, in effect, free to carry on a business in farm supplies and other services on the side in addition to their regular salary earnings. From what we can determine, and Mr. Cousineau might wish to comment on this, our total compensation packet compares favourably with the organized worker, and this is why we have not had complaints on it.

Mr. Orlikow: Fine, Mr. Runciman. I was not concerned with the question of compensation; I was using that only in terms of the hours of work. It seems to me that if the law is administered with common sense, if the provisions of the bill permit the department, as I think they do, to take into consideration, when establishing the guidelines, the seasonal problems in your industry, and if it permits averaging, I do not see how the provisions of this bill will adversely affect the operations of your companies.

Mr. Runciman: I guess this is why we are here this evening, because our own managers tell us that it would be virtually impossible to work on that sort of a basis.

Let us get into the area of the manager who is conducting a farm supplies business in conjunction with his grain business. Even if he were on straight grain, he is unsupervised to the extent that, who determines his hours and work except himself? There is no supervisor who calls around at eight o'clock in the morning to see that he is there or that he stops at 5 o'clock. He may see a supervisor once a month, and not more

[Traduction]

M. Fraser: A quelle page est-ce?

M. Runciman: Malheureusement, je vous cite des extraits du rapport de la Commission Gunn et non de nos documents. Je suis désolé.

M. Orlikow: Monsieur Runciman, la raison pour laquelle les travailleurs se syndiquent c'est très souvent parce qu'ils ont l'impression que seuls, ou en petits groupes, c'est très difficile de se défendre. Je ne veux pas du tout suggérer que les sociétés sont de mauvais employeurs, mais il est très difficile pour un individu de négocier, ou d'obtenir un accord équitable pour un, deux ou trois employés, avec une très grande compagnie. Quant à savoir si vos employés vont suivre l'exemple des pools de la Saskatchewan et du Manitoba pour se créer un syndicat, c'est leur affaire, mais la Loi donnera aux employés non syndiqués une protection qu'a déjà les employés syndiqués, et que l'une de vos sociétés n'est pas disposée à leur donner.

M. Runciman: Je répondrai de la façon suivante: Du moins à mon avis, il importe que le principal exploitant des silos primaires, soit le Saskatchewan Wheat Pool, ait des employés syndiqués. Les gérants des autres compagnies connaissent fort bien la rémunération versée aux employés de cette société, et dans le cas de ceux qui ne sont pas syndiqués et qui sont insatisfaits de leur rémunération, nous en sommes rapidement informés.

Nos employés semblent satisfaits de leur rémunération. Cela est en partie attribuable au fait qu'ils sont libres d'exploiter un commerce de fournitures agricoles ou autre en plus de toucher leurs salaires. D'après nos études, et M. Cousineau peut apporter des précisions, le barème de nos rémunérations se compare favorablement à ceux des travailleurs syndiqués. Voilà pourquoi nous ne recevons aucune plainte.

M. Orlikow: Parfait, monsieur Runciman. Je ne me soucie pas des rémunérations. Je n'utilisais cet exemple que pour la durée du travail. Il me semble que si la loi est administrée de façon cohérente, si les dispositions du bill permettent au ministre, comme je pense que c'est le cas, de tenir compte des problèmes saisonniers de votre industrie dans l'établissement des directives, et s'ils peuvent réaliser des moyennes, je ne vois pas comment les dispositions du bill pourraient nuire au fonctionnement de vos entreprises.

M. Runciman: Voilà sans doute pourquoi nous sommes ici ce soir, car nos propres employés nous disent qu'il serait virtuellement impossible de travailler dans ces conditions.

Ne parlons pas de celui qui exploite un commerce de fournitures agricoles en plus de s'occuper des grains. Même s'il n'avait qu'un emploi, il est sans surveillance; qui d'autre que lui va fixer ses heures de travail? Aucun surveillant ne vient voir à 8 heures du matin s'il est là, où s'il s'arrête à 5 heures. Il peut voir un surveillant une fois par mois, guère plus souvent. Il se fie à ses propres ressources, et s'il juge que les heures de

[Text]

frequently. He relies on his own resources to that extent, and if he feels that the hours of work are excessive he has considerable leeway to adjust them as he sees fit. Looking back again to the Gunn Commission we feel it is of real significance that when Mr. Gunn started that inquiry, he sent notices to country elevator agents and managers—2,616 in number. They were sent out between May 10 and 13 advising of the commission's functions. Unfortunately, the notices were sent in error by third-class mail and were not received in some cases until the last week in May. Notice of the appointment of the commission and the purposes for which it was established were published in some 30 rural Western newspapers by May 22, and in publications that report on farming, *The Manitoba Co-Operative* and the *Western Producer* on about the same date. All parties were advised on this, and yet the responses were absolutely minimal—I think 26 responses, of which 26 were by letter, and subsequently 3 elevator managers out of the 2,600 chose to appear at the hearings. One took a neutral position, one was strongly in favour of the application of the hours of work and the other was opposed to the applications. So nothing conclusive came out of the reaction of the elevator managers themselves, and that is specifically the reaction we are getting from our people at the present time. They would rather be left to determine their own working hours than have them, shall we call it, legislated?

• 2055

Mr. Orlikow: Who is going to police the one-man operator? Nobody is going to tell him he has to close up. The problems are the people who are directed to stay open and to work 50 or 60 hours. That is what the legislation is aimed at.

I would like to turn for a few minutes to several other questions. On page 23 of your brief you are concerned about the possibility that employees might frivolously claim that their work is unsafe and just stop work. It seems to me that if a person feels that a condition is unsafe and stops work, but the safety inspector finds that in fact it is not unsafe, he is not going to get paid for the time he did not work.

Mr. Runciman: In the meantime the plant would perhaps have unnecessarily been shut. I would ask Mr. Cousineau to comment on the point.

Mr. Raymond Cousineau (Personnel Manager, United Grain Growers): With all due respect, Mr. Orlikow, the way it is set up now he would get paid.

Mr. Orlikow: He would get paid even if it was found that it was not unsafe?

Mr. Cousineau: He would get paid even if it was found it was frivolous.

Mr. Orlikow: Would you indicate a clause? In what clause do you find that? I have briefs that have been prepared in great detail, not in respect to this bill but in respect of Bill 70 of the Ontario legislature, which is almost word for word like

[Translation]

travail sont trop longues, il est libre de les modifier comme bon lui semble. Pour en revenir à la Commission Gunn, il est très important à notre avis, de noter qu'au début de son enquête, il a envoyé des avis à tous les agents et exploitants des éleveurs de campagne, à 2,616 personnes. Ils ont été adressés du 10 au 13 mai et les informaient des fonctions de la Commission. Malheureusement, ces avis ont été adressés par erreur, par courrier de troisième classe, et n'ont pas été reçus dans certains cas avant la dernière semaine de mai. Les avis de nomination de la Commission et de ses objectifs ont été publiés dans quelques 30 journaux ruraux de l'ouest le 22 mai. Et dans diverses publications agricoles, *The Manitoba Co-Operative*, et le *Western Producer*, à peu près à la même date. Tout le monde en a été informé; or, les réactions furent quasi inexistantes. Je pense que 26 lettres ont été reçues. Par la suite, 3 exploitants de silos, des 2,600, ont décidé de comparaître devant la Commission. L'un a adopté une position neutre, l'autre s'est prononcé tout à fait en faveur de l'adoption des heures de travail et le troisième s'y est opposé. Il est donc impossible de conclure quoi que ce soit en se fondant sur la réaction des gérants de silos eux-mêmes, ce qui est assez représentatif de la réaction que nous obtenons de nos employés à l'heure actuelle. En effet, ceux-ci préféreraient pouvoir décider de leurs propres heures de travail que de voir leurs heures, comment dirai-je, légiférées.

M. Orlikow: Qui va surveiller cette entreprise à un seul homme? Personne ne va lui dire qu'il doit fermer. Il y a des problèmes quand on dit aux gens de rester ouvert et de travailler 50 ou 60 heures. C'est ces derniers que vise le projet de loi.

J'aimerais maintenant pendant quelques minutes aborder d'autres questions. A la page 24 de votre mémoire, vous vous inquiétez de la possibilité que les employés pourraient prétendre frivolement que leur milieu de travail est dangereux et cesser de travailler. Il me semble que si quelqu'un estime que les conditions de travail sont dangereuses et débraye, mais que l'inspecteur de la sécurité constate qu'en fait, les conditions ne sont pas dangereuses, l'employé ne sera pas rémunéré pour les heures qu'il n'a pas travaillé.

M. Runciman: Entre-temps, l'usine aurait peut-être été fermée inutilement. Je vais demander à M. Cousineau de vous répondre.

M. Raymond Cousineau (Directeur du personnel, United Grain Growers Limited): Sauf votre respect, monsieur Orlikow, sachez que de la façon dont est rédigée la loi actuellement, l'employé serait rémunéré.

M. Orlikow: Il recevra son salaire même si on constate que les conditions n'étaient pas dangereuses?

M. Cousineau: Il recevra son salaire même si on constate que sa plainte était frivole.

M. Orlikow: Pouvez-vous me dire à quel article? A quel article trouvez-vous cela? J'ai des mémoires qui ont été très bien documentés, pas au sujet du présent projet de loi, mais sur le bill 70 de l'Ontario qui est presque mot pour mot le même

[Texte]

this bill, and the complaint of the labour people is the precise opposite, that if a person stops work and does not prove his case he will lose the pay and therefore very few workers will complain because they will be afraid to lose the money.

Mr. Aust: Perhaps you could inform us under Clause 29 where it provides that the man would not be paid during this period?

Mr. Orlikow: Well it says, "has reasonable cause". Obviously, if he does not have reasonable cause he is not protected.

Mr. Aust: Is that a presumption, or is that what the law says.

Mr. Orlikow: The law says, at the top of page 17 of the bill, Clause 29, proposed Section 82.1(1):

Where a person employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business has reasonable cause to believe that . . .

Then you go down to (b):

a condition exists in any place that would constitute an imminent danger to his own safety or health, that person may refuse to use or operate the machine, device or thing or to work in the place.

At least that is my interpretation, and I hope I am wrong, but I am looking at it from the point of view of the worker. If he cannot prove that there was a reasonable cause, I do not think he has any protection at all.

• 2100

Mr. Aust: I would like to suggest, Madam Chairman, that in this particular case the thrust of what the industry is saying is that many of the proposed sections, and this one specifically, do not contain the type of guarantee we feel the employer should have. If a clause were to be inserted specifically dealing with the fear we are presenting to you this evening, some of our queries and questions related to this particular amendment might be solved.

The Vice-Chairman: Mr. Orlikow, thank you. If you would like to take this up again, I will put you down for the second round.

Mr. Runciman: Could I make one final comment on that?

The Vice-Chairman: Yes, go ahead.

Mr. Runciman: The point I wanted to add, in conclusion, was this proposed section is typical of others we see in the proposed legislation that would substitute something else for existing protections the employer has, protections that are tried and have worked in the past. I am thinking of a worker under today's conditions, under today's contracts, who is faced with what he considers to be an unsafe situation: there is a procedure written into our contracts with the organized workers in the terminals for procedures to deal with this, he grieves and is protected by that process. What we are suggesting in a number of instances here is that what is proposed would take the place of tried and proven practices and substitute for them

[Traduction]

que le présent projet de loi; les syndiqués se plaignent justement du contraire, à savoir que si l'employé arrête de travailler et ne démontre pas le bien-fondé de sa plainte, il perdra son salaire et par conséquent peu de travailleurs sont disposés à se plaindre car ils craignent de perdre de l'argent.

M. Aust: Peut-être pourriez-vous nous dire où à l'article 29 il est dit que le travailleur ne serait pas rémunéré pour cette période?

M. Orlikow: On dit: «Des motifs raisonnables». Il est évident que s'il n'a pas de motif raisonnable il n'est pas protégé.

M. Aust: Est-ce une supposition ou est-ce bien ce que la loi prévoit?

M. Orlikow: Il est dit dans la loi, au haut de la page 17 du projet de loi, article 29, article proposé 82.1(1)

Quiconque, étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, a des motifs raisonnables de croire . . .

Ensuite on peut lire à l'alinéa b):

. . . qu'il existe, dans un milieu de travail, des circonstances qui constituent un danger imminent pour sa sécurité ou sa santé, peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine, le dispositif ou la chose ou de travailler dans ce milieu.

Enfin, c'est mon interprétation et j'espère faire erreur, mais je regarde la chose du point de vue du travailleur. Si celui-ci ne peut démontrer qu'il existait des motifs raisonnables, je ne crois pas qu'il soit protégé du tout.

M. Aust: Je prétends, madame la présidente, que l'industrie estime que de nombreux articles proposés et plus particulièrement celui-ci n'offrent pas le genre de garantie qu'à notre avis, l'employeur devrait avoir. Si l'on ajoutait un article qui porterait expressément sur cette question, la crainte dont nous sommes venus vous faire part ce soir, ainsi que certains de nos doutes et des questions que nous nous posons au sujet de l'amendement à la loi, n'existeraient plus.

La vice-présidente: Monsieur Orlikow, merci beaucoup. Si vous voulez revenir sur ce sujet, j'inscrirai votre nom pour le deuxième tour.

M. Runciman: Puis-je faire une dernière remarque à ce sujet?

La vice-présidente: Oui, allez-y.

M. Runciman: Ce que je voulais dire pour terminer c'est que l'article proposé est assez semblable à d'autres que nous trouvons dans le projet de loi qui se trouvent à remplacer les garanties actuelles qu'a l'employeur, des mesures protectrices qui ont été éprouvées et qui ont donné de bons résultats par le passé. Je pense aux travailleurs dans les conditions actuelles, avec les conventions actuelles, qui se trouvent dans une situation qu'ils estiment être dangereuse: une procédure est prévue dans les conventions conclues avec les syndiqués qui travaillent dans les terminus, l'employé présente un grief et il est protégé grâce à cette procédure. Ce que nous voulons faire valoir ici dans certains cas, c'est que ce qui est proposé remplacerait des

[Text]

untried practices, which, in our opinion, have some problems associated with them or have the potential for creating problems.

Mr. Orlikow: But your elevator operators are not organized so they do not have that arbitration possibility.

Mr. Aust: On the contrary, the managers of these country elevators, which have been the subject of discussion much of this evening, are unionized.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Orlikow.

Mr. Towers, 10 minutes, please.

Mr. Towers: Thank you, Madam Chairman. It is nice to be in the Committee with you, Mr. Runciman.

One of the fears I have, as a grain grower—or I used to be a grain grower, put it that way—comes from the fact that I have seen too much regulation and legislation put in place that did not work in the best interests of the producer or the elevator agent or the company. This is one of the fears I have with this legislation we are dealing with today.

Mr. Orlikow said, "Who is going to police the one-man operator?" This is the part; there is always someone to squeal. I find that in too many cases I have tried to protect elevator agents and farmers in issues, people who really got caught in the system, perhaps in the delivery system in the transfer from designated acres to "acres", and the like of that. I understand that the company now is still caught up in that kind of system. I detest that, because it does not do anything for anybody, it only causes problems for the grain company and the producer. I think we have to be particularly careful here that we do not get into more of the same. The elevator agents I have spoken to on this just do not want to have any part of it. They want to have their freedom to work long hours when the time comes for them to work, and in the lax period of time they can take days off.

With regard to the permit system, for the information of the members of this Committee, I think we have to impress upon them that it is an absolute impossibility to make any permit system work if you have to designate it ahead of time. If you could have it, perhaps, as a matter of four or five days' notice—but the system does not work that way—perhaps it might work. Some years you have to take your grain off in August or September, and it could well be even, in any year in which the weather might be favourable to taking the crop off at that time—if it was a year like this—when you did not have a quota. As I am sure every producer is aware, had we had a normal year in Western Canada this year at the normal time of harvesting, I do not know what would have happened. The Canadian Wheat Board, and I am sure the Minister in charge of the Canadian Wheat Board, would have been in hot water, because the farmers would have had their grain to deliver and there was no place to put it.

Would you have any observation on that comment, sir?

Mr. Runciman: I would be the first to agree that we are certainly a very highly regulated industry and that it gets to

[Translation]

pratiques éprouvées pour les remplacer par des pratiques qui ne le sont pas et qui à notre avis présentent certains problèmes ou tout au moins présentent des risques de problèmes éventuels.

M. Orlikow: Mais les employés des silos ne sont pas organisés, par conséquent ils ne peuvent avoir recours à l'arbitrage.

M. Aust: Au contraire, les gérants de silos de campagne, dont il a été question une bonne partie de la soirée sont syndiqués.

La vice-présidente: Merci, monsieur Orlikow.

Monsieur Towers, allez-y, dix minutes.

M. Towers: Merci, madame la présidente. Il est agréable, monsieur Runciman, de vous voir au Comité.

L'une de mes craintes, comme céréaliculteur... ou tout au moins je l'ai été... provient du fait que jusqu'à présent j'ai vu beaucoup trop de réglementations et de lois qui ne favorisaient pas les intérêts du producteur, du représentant de l'exploitant de silos, et de la compagnie. J'éprouve la même crainte face au projet de loi que nous étudions aujourd'hui.

M. Orlikow a dit: «Qui va surveiller les entreprises à un seul homme?» C'est là le problème, il y a toujours quelqu'un pour vous dénoncer. Je constate que bien trop souvent, j'ai essayé de protéger les représentants des compagnies ainsi que les producteurs dans diverses situations, parce que ceux-ci s'étaient faits prendre dans l'engrenage d'un service, peut-être le service de livraison, le transport à partir des acres désignées à d'autres «acres», et des choses du genre. On me dit que l'entreprise est toujours prise dans les mêmes engrenages. J'ai horreur de cela, car cela ne fait rien pour personne, cela ne fait qu'engendrer des problèmes pour le marchand de grains et le producteur. Je crois qu'il nous faut faire particulièrement attention dans le cas présent pour ne pas nous lancer dans le même guépier. Les représentants des compagnies de silos à qui j'ai parlé à ce sujet ne veulent pas en entendre parler. Ils veulent avoir la liberté de travailler de longues heures lorsque le moment est venu de travailler et entre-temps, prendre congés.

Pour ce qui est de l'octroi des permis et pour la gouverne des membres du Comité, je crois que je dois leur faire remarquer qu'il est absolument impossible de faire fonctionner un régime d'octroi des permis si celui-ci est conçu à l'avance. Si l'on pouvait fixer le préavis à 4 ou 5 jours... mais le régime ne fonctionne pas de cette façon... on aurait peut-être des résultats. Certaines années, il faut récolter les grains au mois d'août ou au mois de septembre et il se pourrait bien qu'il en soit de même toute année si le temps est favorable... si c'est une bonne année... lorsqu'il n'y a pas de quota. Je suis convaincu que chaque producteur sait que si nous avions eu une année normale cette année dans l'Ouest canadien, au moment de la récolte, je ne sais pas ce que nous aurions fait. La Commission canadienne du blé et je suis sûr le ministre responsable de la Commission se seraient retrouvés dans de mauvais draps, car les producteurs avaient des céréales à livrer et il n'y avait pas de place pour les mettre.

Avez-vous quelque chose à répondre à cela, monsieur?

M. Runciman: Je suis le premier à convenir que notre industrie est certainement très réglementée, à un point tel que

[Texte]

the point, at times, of being cumbersome. For example, in the instance you are referring to of having a permit to operate at regular hours in the fall, there is a stipulation in the proposed legislation for agreement with our organized workers, agreement between both parties, before a permit will be issued. There is another opportunity there for difficulties and delays to arise.

• 2105

One of my reactions to what you have said is that we tend to forget the purpose of the grain industry in Canada. The grain industry is not an end in itself. It is not like manufacturing or an industry of that sort. It is a service that exists between the producers of grain and the customers who are buying that grain. It is interesting, I think, to note that 80 per cent of the grain handling facilities of western Canada are owned and controlled by the farmers themselves. In other words, they did not go into the business as a money-making venture on the side complementing their farming. They provided themselves with those facilities because they were essential to the successful operation of their farms and the satisfaction of the customers overseas. If the system does not perform in the way in which it is wanted to perform, grain will not get off the farms in a satisfactory manner and will not get out of the country in a satisfactory manner. So, the system is really a means to an end rather than an end in itself.

I was just looking at some figures as recently as today on what those exports of grain mean to the Canadian economy, the total Canadian economy. The average of the last five years shows that something in excess of \$2.750 billion of foreign currency was brought into the country by the export of grain. So, it is an essential service from the point of view of the country as well as the point of view of the farmers, and I think that probably that is why we are here tonight, because primary elevators and terminal elevators, instead of being the responsibility of the provinces in which they exist, have been declared works for the general advantage of Canada. And I think there is that whole side of the picture to look at in considering the operation of these elevators. This is maybe not a direct response to your comments but I think that we are both talking about the same thing.

Mr. Towers: These are points, I think, that have to be brought out because too often people forget the value of the grain industry to our balance of payments, and I am sure that if perhaps the bureaucracy recognized the worth of it, the true worth of it, we would have fewer road blocks than we have at the present time. Now, if this legislation goes through and there has to be extra personnel taken on in the administration or the operation of an elevator system, does this mean that these helpers are going to have to be bonded as well as the manager? How else can a manager be protected by both grading and weighing if he has to leave this in the hands of some other people that are not bonded?

Mr. Runciman: That is one of the real problems that we face. How can we hold one man responsible for the outcome of the operations at an elevator? I should perhaps remind the

[Traduction]

parfois, c'est ennuyeux. Par exemple, dans le cas dont vous venez de parler, c'est-à-dire la nécessité d'obtenir un permis pour ouvrir le silo aux heures régulières à l'automne; or, il est stipulé dans le projet de loi qu'il faut s'entendre avec les syndiqués, qu'il doit y avoir entente entre les deux parties avant que le permis ne soit délivré. C'est là une autre occasion de difficulté et de retard.

Vos paroles me font penser, entre autres, que nous avons tendance à oublier le but de l'industrie des céréales au Canada. Cette industrie n'est pas une fin en soi. Elle n'est pas comparable à une autre industrie du secteur manufacturier. C'est un service offert entre les céréaliculteurs et les clients qui achètent leurs grains. J'estime intéressant de souligner que 80 p. 100 des installations de manutention des céréales dans l'Ouest du Canada sont la propriété et sous le contrôle des agriculteurs eux-mêmes. En d'autres termes, ils ne se sont pas lancés en affaires pour réaliser une fortune et compléter leurs revenus agricoles. Ils se sont dotés des installations indispensables à la bonne exploitation de leur ferme et à la satisfaction des clients d'outre-mer. Si le système ne répond pas aux objectifs de rendement qui lui sont fixés, les céréales ne pourront pas être acheminées de façon satisfaisante de la ferme vers les régions du pays. Ce système est donc un moyen pour atteindre une fin, non pas une fin en soi.

Aujourd'hui encore, j'examinais des statistiques sur l'importance des exportations de grains dans l'ensemble de l'économie canadienne. La moyenne des cinq dernières années permet d'établir que plus de 2.750 milliards de dollars de devises étrangères entrées au pays proviennent de l'exportation des céréales. Il s'agit donc d'un service essentiel pour le pays en plus des agriculteurs. Voilà sans doute pourquoi nous sommes ici ce soir, car les silos primaires et terminaux, au lieu de relever de la responsabilité des provinces où ils sont situés, ont été déclarés les ouvrages à l'avantage général du Canada. Il me semble qu'il nous faut tenir compte de cette perspective globale lorsque nous examinons le fonctionnement de ces silos à élévateurs. Ce n'est peut-être pas une réponse directe à votre commentaire, mais il me semble que nous parlons essentiellement de la même chose.

M. Towers: A mon avis, ces arguments nous sont avancés parce que trop souvent les gens oublient la valeur de l'industrie céréalière pour la balance des paiements. Je demeure convaincu que si les bureaucrates reconnaissaient la véritable valeur de cette industrie, nous aurions devant nous moins d'obstacles qu'à l'heure actuelle. Si cette loi est adoptée et si l'on doit engager du personnel supplémentaire pour assurer l'administration ou le fonctionnement des silos à élévateurs, est-ce que ces temporaires devraient également être garantis comme le sont les exploitants? Comment peut-on protéger ce dernier en ce qui concerne le classement et le pesage s'il doit laisser cette responsabilité à d'autres personnes qui ne sont pas protégées?

M. Runciman: C'est là un problème très réel qui se pose à nous. Comment pouvons-nous rendre un homme responsable du fonctionnement d'un silo à élévateur? Je ferais bien de

[Text]

Committee that the procedure used is that every year or two, an audit of the stocks is done and the grain weighed in and the grain weighed out are all taken into consideration and there is a determination made of how successfully the man has operated on the basis of weights and grades and other factors that enter into the situation. How can we hold the man responsible for those things if someone else had a part in arriving at that situation? We do not see any ready means of having two managers at a plant, this sort of thing. An assistant manager can perform certain functions, particularly the loading out of grain and that type of thing, but we feel that it is essential with the nature of the operation to have the man charged with the responsibility of the operation there when all significant transactions such as the grading of grain as well as the weighing of grain take place.

I fall back on Mr. Gunn again for an observation on this which I think relates precisely to what we are discussing. He said in some observations that he made, Observations and Conclusions:

2. The diversity of duties, responsibilities and obligations of an agent—managers make for an unusual and unstructured type of employment.

I think that is about as good a description as I have seen of the situation. And no way has occurred to us yet of overcoming the obstacle which you have just pointed out. It is not like the teller in a bank or the cashier in a supermarket who can simply take her cash tray away with her and do a count. The man is vulnerable the minute that he leaves the elevator and someone else does something in regard to handling grain, either putting grain into store or taking it out.

• 2110

Mr. Towers: It is fairly obvious then that if we start putting this kind of legislation through that the cost of the over-all operation is going to increase. Would that be a fair assumption?

Mr. Runciman: That is certainly a fair assumption. Even if we found a way to overcome the complications which we have been discussing, there would be added costs.

Mr. Towers: Thank you very much.

The Vice-Chairman: If you have another question, Mr. Towers, you have one more minute.

Mr. Towers: Thank you very much.

Do you have any actual knowledge of any request of any of the agents really wanting this kind of legislation, Mr. Runciman?

Mr. Runciman: We had one elevator manager appear—I say “we”—before the Gunn Commission and make a very strong case for this. We have kept very close contact with our elevator managers because of the situation that has been in existence. After all, this section of the Code has been suspended for 13 years now. Nothing has happened in the last six months to change the conditions that existed during that 13 years, the system operated satisfactorily during that period and, because the prospect of the present situation expiring on July 31 has been present, we have been keeping in very close

[Translation]

rappeler au comité la procédure actuellement en vigueur: chaque année, ou tous les deux ans, on vérifie les stocks, on calcule les entrées et sorties de grains et on détermine dans quelle mesure l'exploitant a bien fait son travail, compte tenu des poids, des catégories, et d'autres facteurs. Comment rendre un homme responsable de tout cela si quelqu'un d'autre participe à l'effort? Nous ne voyons pas comment nous pourrions avoir deux responsables. Un adjoint peut assumer certaines fonctions, surtout le chargement des grains, ce genre de choses, mais nous estimons essentiel, en raison de la nature du travail, que le responsable du fonctionnement du silo s'occupe des transactions importantes, comme le classement des grains et le pesage.

Je reviens encore une fois à ce que disait M. Gunn et qui est tout à fait pertinent à notre discussion. Il a déclaré, au chapitre des observations et conclusions:

2. La diversité des devoirs, responsabilités et obligations d'un agent—des exploitants se traduisent par un emploi d'un type inhabituel et très peu structuré.

A mon avis, c'est là une des meilleures descriptions que je connaisse de la situation. Nous n'avons pas encore trouvé le moyen de surmonter l'obstacle que vous venez de signaler. Ce n'est pas comme une caissière dans une banque ou dans un supermarché, qui peut simplement prendre la caisse avec elle et en faire le compte. Cet homme est vulnérable à partir du moment où il quitte l'élévateur et où quelqu'un d'autre s'occupe de la manutention des grains, que ce soit pour en ajouter ou en retirer.

M. Towers: Il est donc évident que si une loi de ce genre est adoptée, le total des dépenses d'exploitation va augmenter. Peut-on faire cette supposition?

M. Runciman: C'est certainement une supposition exacte. Même si nous trouvons le moyen de surmonter les difficultés dont nous venons de parler, il y aura augmentation des coûts.

M. Towers: Merci beaucoup.

Le vice-président: Si vous voulez poser une autre question, monsieur Towers, vous avez encore une minute.

M. Towers: Merci beaucoup.

A votre connaissance, monsieur Runciman, un des agents a-t-il demandé que soit adoptée une loi de ce genre?

M. Runciman: Il y a eu un gérant de silos qui a comparu devant la Commission Gunn pour se prononcer ouvertement en faveur de cela. Nous avons entretenu des communications très étroites avec nos gérants de silos, en raison de la situation actuelle. Après tout, cet article du Code a été abrogé il y a 13 ans. Rien ne s'est produit au cours des six derniers mois pour modifier les conditions qui ont prévalu au cours de ces 13 années; le système a fonctionné de manière satisfaisante au cours de cette période et, en raison de la perspective de cessation de la situation actuelle le 31 juillet, nous avons

[Texte]

touch. During the January-February period we have meetings with all our elevator managers right across Western Canada, this has been a subject of discussion at all of them, and neither formally or informally have we had representations made to management wanting to go in the direction of the control work period.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Towers. Mr. Neil, you have 10 minutes, please, followed by Mr. Duclos.

Mr. Neil: Thank you very much. When one is this far down on the list it follows that some of the questions one wants to ask already have been asked.

Mr. Runciman, in elevators or houses where you have more than one employee, two or three or four—I understand the manager's position—are they now on an 8-hour day, 40-hour week?

Mr. Runciman: There is no hard and fast rule—and I will ask Mr. Cousineau to comment on this—but I would suspect that in the case of helpers particularly, even more than assistant managers, and there are two distinct categories there, the helpers are probably working a standard 40-hour week except perhaps under exceptional circumstances. But they will be coming out at the end of a week with 40 hours worked.

Mr. Neil: This is what I was wondering about. I visited a number of elevators over the Christmas holidays and I know in the elevators I visited that where there was a helper they were on a standard 40-hour week.

Mr. Runciman: If I might make a comment here, you get a very different attitude from the helper, if you compare such attitude with that of the manager himself. Once a helper is put on as an elevator manager there is a change in his whole attitude towards his job, he becomes part of the process, whereas when he is a helper he is just that, and he wants to be like the other young fellows around town, free to go when the clock strikes five.

Mr. Neil: You mentioned, of course, that the manager himself is licensed, bonded and responsible for the grain in the house. It seems to me that he is in the same position as someone who is in charge of cash.

Mr. Runciman: Oh, very much so.

Mr. Neil: He is responsible for it and he does not want somebody else putting their fingers in the till.

Mr. Runciman: I always get a certain sense of amusement out of the fact that an elevator manager, especially when grain prices were so high a few years ago, if he was paying the farmer for 2,000 bushels of flax, could be issuing a cheque for \$20,000 on a single signature and, as President of the company, I cannot issue a cheque for \$1 with a single signature on it. I have to have a co-signer. So they have very responsible positions in that respect.

Mr. Neil: That is right. So he is the only signing officer in the elevator, and he is the only man who can officially grade the grain.

[Traduction]

entretenu des relations étroites. Au cours de janvier et février, nous avons rencontré les gérants de silos de tout l'Ouest du Canada. Cette question a fait l'objet de discussions au cours de toutes les réunions, et aucun gérant ne nous a présenté des instances favorisant l'adoption d'une période de travail contrôlée.

Le vice-président: Merci, monsieur Towers. Monsieur Neil, vous avez 10 minutes, et puis ce sera le tour de M. Duclos.

M. Neil: Merci beaucoup. Quand on est inscrit au bas de la liste comme je le suis, il est inévitable que certaines des questions que l'on voulait poser aient déjà été posées.

Monsieur Runciman, dans les silos ou les maisons où vous avez plus d'un employé—mettons deux, trois ou quatre—je comprends la position du gérant; le travail s'effectue-t-il actuellement à raison de huit heures par jour, pour une semaine de 40 heures?

M. Runciman: Il n'existe pas de règle bien établie—et je vais demander à M. Cousineau de faire quelques observations à ce sujet—mais je pense que dans le cas des auxiliaires en particulier, plus encore que pour les gérants adjoints, et ce sont là deux catégories différentes, les auxiliaires travaillent probablement 40 heures par semaine, sauf peut-être dans certains cas exceptionnels. Toutefois, au bout de la semaine de travail, ils ont accompli 40 heures de travail.

M. Neil: C'est ce qui m'intéressait. J'ai été voir un certain nombre de silos pendant les vacances de Noël, et je sais que, dans ceux où je me suis rendu, lorsqu'il y avait un auxiliaire, il travaillait à raison d'une semaine ordinaire de 40 heures.

M. Runciman: Permettez-moi d'observer que l'attitude des auxiliaires est fort différente de l'attitude du gérant lui-même. Lorsque l'auxiliaire devient gérant de silo, son attitude envers son emploi change du tout au tout; il s'intègre au processus, alors qu'en qualité d'auxiliaire il n'est précisément que cela, et il aimerait être comme les autres jeunes gens en ville, c'est-à-dire libre de partir lorsque cinq heures sonnent.

M. Neil: Vous avez dit bien sûr que le gérant lui-même est détenteur d'un permis, qu'il est assermenté et responsable des céréales entreposées dans le silo. Il me semble qu'il est dans une position semblable à celle d'une personne responsable d'une somme d'argent.

M. Runciman: Absolument.

M. Neil: Il en est responsable et il ne veut pas que quelqu'un d'autre vienne tripoter dans la caisse.

M. Runciman: Je trouve toujours un peu amusant le fait qu'un gérant de silos à élévateurs, surtout lorsque le prix des grains était aussi élevé qu'il y a quelques années, s'il paye un agriculteur pour 2,000 boisseaux de graine de lin, peut émettre un chèque de \$20,000 qui ne porte qu'une seule signature alors qu'en ma qualité de président de la société, je ne peux pas émettre un chèque d'une valeur de \$1 sans que j'aie de cosignataire. Ce sont donc des postes de lourde responsabilité qu'ils occupent.

M. Neil: C'est exact. Il est donc le seul employé du silo qui ait droit de signature, et le seul homme qui puisse, officiellement, classer le grain.

[Text]

Mr. Runciman: That is right.

Mr. Neil: You mentioned some of his other functions but you did not mention of course that formally he was responsible for the deduction of PFAA contributions and now for the Western Grain Stabilization bill.

• 2115

Mr. Fraser: Do not use initials. We cannot tell from the transcript what that is.

Mr. Neil: That was the Prairie Farm Assistance Act. It has gone by the board. But he is also now responsible for the calculation and deduction of the western grain stabilization plan contributions as well as determining the advances on grain to the farmer. He has to make sure that he pays out the right amount and collects the right amount as the grain is delivered. So the situation is that where you have only one man responsible, if you want to operate for more than eight hours a day, if you are tied down to that, you have to have a second man in the house.

Mr. Runciman: And again there are certain functions he would not be able to perform.

Mr. Neil: That is right.

Mr. Fraser: What effect would that have on the farmer?

Mr. Runciman: It could well mean that he would have to await the return of the manager himself before a certain transaction could be carried out. Otherwise it would hold him up, and it would hold him up most at the busiest times when he least wishes to be held up.

Mr. Neil: Unless the manager himself wished to share responsibility for the grain in the house and so on, if you gave a second man additional responsibilities he would still have problems. I cannot visualize any manager agreeing to have an assistant who graded the grain and who signed cheques and so on for which he as manager was responsible.

Mr. Runciman: It becomes difficult in that regard.

Mr. Neil: The situation then is that it really would not work at all.

Mr. Runciman: Not with the primary elevators.

Mr. Neil: That is right.

Mr. Runciman: If I might be permitted, I would like again to quote a reference from Mr. Gunn who, as I say, was a commissioner charged with inquiring into the whole situation. One of his observations was that:

It would clearly be a disservice to all parties to cause disruption of the long-standing relationship between agent and managers and producers by reason of proposals hastily conceived that would reduce to too great an extent the availability of primary elevator services.

I think he was talking about the very things we are talking about at the moment.

Mr. Neil: I have a farming background. At one time I did farm myself and my family still farms. I can understand the

[Translation]

M. Runciman: C'est exact.

M. Neil: Vous avez mentionné certaines de ses autres fonctions, mais vous n'avez pas dit qu'il était antérieurement responsable, bien sûr, de la déduction des cotisations de la LSAAP et, actuellement, de la LSPGO.

M. Fraser: Ne donnez pas de sigles, car ensuite nous ne savons pas ce que c'est.

M. Neil: Il s'agit de la Loi sur l'assistance à l'agriculture des Prairies. Cela passe par la commission. Mais il est également responsable du calcul et de la déduction des contributions du plan de stabilisation des grains de l'Ouest et des avances payées aux agriculteurs sur les grains. Il doit s'assurer au moment des livraisons de justifier les entrées et les déboursés. Or, lorsqu'un seul homme est responsable, si vous voulez qu'il travaille plus de 8 heures par jour, vous finissez par devoir engager un assistant.

M. Runciman: Et il y a d'ailleurs certaines tâches qu'il ne pourrait accomplir.

M. Neil: Exactement.

M. Fraser: Quelles seraient les répercussions pour l'agriculteur?

M. Runciman: Il se pourrait fort bien qu'il doive attendre le retour du gérant lui-même avant de pouvoir procéder à certaines transactions. Dans le cas contraire, cela lui ferait perdre du temps, et au moment de l'année où il est le plus occupé et où il a le moins de temps à perdre.

M. Neil: A moins que le gérant lui-même ne désire partager la responsabilité du grain entreposé etc; si l'assistant avait des responsabilités supplémentaires, les problèmes n'en seraient pas réglés pour autant. Je ne vois pas comment un gérant pourrait accepter d'avoir un assistant qui pourrait placer les grains, signer les chèques, etc, alors que lui, le gérant, garderait la responsabilité entière.

M. Runciman: Évidemment, cela pose des problèmes.

M. Neil: On peut donc en conclure que ça ne fonctionnerait certainement pas.

M. Runciman: Pas au niveau des silos primaires.

M. Neil: Exactement.

M. Runciman: Si vous le permettez, je vais vous citer une référence de M. M. Gunn qui, comme je vous l'ai dit, a été nommé commissaire et chargé d'enquêter sur la situation. Entre autres choses, il a observé que:

Ce serait rendre un bien mauvais service à toutes les parties en cause que de porter atteinte aux vieilles relations qui existent entre agents, gérants et producteurs en adoptant des propositions hâtives qui réduiraient trop considérablement les services offerts au niveau des silos à éleveurs primaires.

Il parlait probablement de ce dont nous parlons actuellement.

M. Neil: Je suis d'une famille d'agriculteurs, je l'ai été moi-même et ma famille l'est encore. Je comprends fort bien

[Texte]

problems because when the weather is good, of course, the farmer quite often combines until midnight or one o'clock in the morning and it has been customary, if space has been available in the elevator, that he delivers to the elevator, and the manager makes himself available until the last load of grain is in. There also is a problem I believe on the branch lines where a train comes in with a number of cars and on some of the lines the trains will go up and be coming back in the next day or two to pick up the cars. If there are a number of cars, it would seem to me if the agent was restricted to eight hours he would have some difficulty loading those cars in time for the train to pick them up on the way back. Is this not correct?

Mr. Runciman: This can certainly happen.

Mr. Neil: Where the elevators are full in their quotas and when the cars come in and he gets rid of some of the grain out of the house, then the farmers are all in a rush to get their grain delivered. I cannot see the farmer or the producer who is anxious to deliver grain and who is in need of cash agreeing on or being happy with an eight-hour working day as far as the elevator is concerned.

I would say my reading of the agents to whom I have spoken, and I have spoken to quite a number, is that they are happy with the situation. I think I mentioned last time that over the Christmas holidays I talked to an agent in a town where there was a curling bonspiel on. He was participating in the bonspiel and the farmers were happy with that, and he said quite frankly that if he was restricted to an eight-hour day he would not be able to participate and be part of the community.

There is quite a good working relationship between the farmers, the producers and the managers. I can visualize that this legislation conceivably would create problems and perhaps hard feelings between the elevator agents and the farming community.

My position on second reading of this bill was that the government should not get involved in making rules and regulations as far as hours of work are concerned with respect to the managers. Some of the managers, you say about 50 percent, are unionized and it seems to me that this is one area where it should be left to the grain companies and to the unions, or the managers themselves, to negotiate, because I am sure if that happens we will come up with a satisfactory arrangement, not only in the best interests of the companies, but in the best interest of the managers and the producers. That is basically all I have to say on the subject. Thank you, very much.

• 2120

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Neil.

Mr. Duclos.

M. Duclos: Merci, madame la présidente.

J'adresserai mes questions à tous les témoins et celui qui voudra bien y répondre pourra le faire.

J'ai lu et même relu le mémoire, il est intéressant. Par ailleurs, je dois dire qu'on pourrait en parler très longuement

[Traduction]

les problèmes puisque bien sûr, lorsqu'il fait beau, il arrive souvent que l'agriculteur continue à travailler jusqu'à minuit ou une heure du matin s'il y a de la place disponible dans le silo et le gérant reste là jusqu'à ce que le dernier chargement soit rentré. Certaines voies ferrées secondaires posent également un problème; dans certains cas, la locomotive amène un certain nombre de wagons et vient les rechercher le lendemain ou le surlendemain. Un agent qui ne travaillerait que 8 heures aurait parfois du mal à remplir les wagons à temps pour le retour de la locomotive. Est-ce que je me trompe?

M. Runciman: C'est tout à fait possible.

M. Neil: Lorsque les silos sont pleins et on atteint leur quota, et lorsque les wagons arrivent et qu'il peut se débarrasser d'une partie du grain, les agriculteurs n'ont de cesse que leur grain soit livré. Je vois mal un agriculteur ou un producteur dont le principal souci est de livrer son grain et qui a besoin de liquide accepter de bon cœur un silo qui n'ouvrirait ses portes que 8 heures par jour.

Les agents avec lesquels j'ai parlé, et j'en ai vu plusieurs, étaient tous satisfaits de la situation. Je crois avoir dit la dernière fois que pendant les vacances de Noël j'avais parlé à un agent dans une ville où se tenait un championnat de curling. Il participait au championnat et les agriculteurs en étaient très contents et il m'a dit franchement que s'il devait s'en tenir à une journée de 8 heures, il n'aurait certainement pas la possibilité de participer et de se sentir membre de la communauté.

Les relations de travail entre les agriculteurs, les producteurs et les gérants sont très bonnes. J'imagine sans mal que cette loi pourrait poser des problèmes et susciter des dissensions entre les agents d'élevateurs et la communauté agricole.

Au moment de la seconde lecture de ce bill, j'en suis venu à la conclusion que le gouvernement ne devait pas essayer d'adopter des règlements relatifs aux heures de travail des gérants. Vous avez dit qu'à peu près la moitié des gérants de silos sont syndiqués. A mon avis, il faudrait lisser les compagnies de manutention des grains, les syndicats et les gérants eux-mêmes à négocier ces questions, puisque cette façon de procéder sera dans les meilleurs intérêts de tous les intéressés. C'est tout ce que j'ai à dire à ce sujet. Merci beaucoup.

Le vice-président: Merci, monsieur Neil.

M. Duclos a la parole.

Mr. Duclos: Thank you, Madam Chairman.

I shall put my questions to the witnesses as a group, and the one who wishes to answer may do so.

I have read your brief most attentively and have found so many points on which I disagree that I could speak about it at

[Text]

tellement il y a de points avec lesquels je ne suis pas d'accord. Mais je pense qu'on pourrait peut-être parvenir à une certaine entente si les témoins, ou un des témoins, pouvaient, à partir d'un paragraphe de la page 3, expliquer quelle est leur philosophie en matière de relations patronales-ouvrières? Peut-être peuvent-ils le faire en partant de cette phrase du deuxième paragraphe de la page 3 qui parle d'orientation dangereuse:

Cette orientation dangereuse en est une d'intervention dans les rapports entre employeur et employés.

A partir de cela, j'aimerais demander: est-ce que vous voulez-dire que le gouvernement n'a pas la responsabilité d'établir les règles du jeu, les règles devant présider aux relations entre employeur et employés et qu'il doit avoir tout simplement un rôle de témoin passif? On dit d'ailleurs en page 15:

quand il y a négociation collective, sur la question des congés de décès, nos législateurs devraient adopter une attitude passive et permettre aux parties d'établir les conditions de travail sur le principe habituel des concessions mutuelles.

Peut-être qu'en répondant à cette question on pourra s'entendre plus facilement sur le reste du mémoire. Selon vous, le gouvernement doit-il avoir un rôle de témoin passif et s'en remettre tout simplement au rapport de force entre l'employeur et les employés, dans le cas où ils ne sont pas syndiqués, ou entre d'employeur et le syndicat, dans le cas où les employés sont organisés?

M. Valmont Blanchette (Vice-président et directeur général, Bunge of Canada Limited): Je vais vous donner l'exemple d'un endroit précis où le gouvernement aurait tout à gagner en étant passif.

Prenez l'exemple des heures de travail qui ont été négociées au cours des douze dernières années entre l'employé et l'employeur. L'employeur a convenu que le Code canadien du travail était clair quant aux huit heures de travail par jour et aux quarante heures par semaine. Mais l'employé et l'employeur ont convenu que la situation dans le Saint-Laurent, principalement au niveau du chargement des navires, rend très difficile toute tentative de légiférer pour donner satisfaction à l'employé d'une part, tout en permettant, d'autre part, de faire le travail qu'on a à faire.

En conséquence, les heures supplémentaires étaient facultatives et sont encore effectuées sur une base volontaire. Le travail s'est toujours fait en demandant aux employés, lorsqu'il était nécessaire de le faire, d'effectuer des heures supplémentaires pour répondre aux exigences imprévisibles de la situation. Les employés ont toujours accédé aux demandes de l'employeur. Jamais, pendant 12 ans nous n'avons connu un moment difficile entre les employés et l'employeur lors d'une entente pour continuer le travail à temps supplémentaire. Je peux vous assurer qu'en ce qui concerne les heures supplémentaires l'employé, dans la région que je représente est parfaitement heureux et par ricochet, l'employeur l'est aussi. Les deux ensemble font un travail bénéfique à l'économie du pays et servent les intérêts de chacun, à partir de l'Ouest jusqu'au consommateur.

[Translation]

great length. Perhaps one or more of the witnesses could explain to me their attitude towards employer-employee relations, taking the following sentence in the second paragraph of page 3 as their point of departure:

This dangerous direction is one of intervention into the relation between employer and employee.

Are you trying to say that the government is not responsible for setting up the rules which apply to employer-employee relations? Should the government simply be a passive bystander? You make the following statement on the bottom of page 12 and the top of page 13:

Where collective bargaining is taking place, our legislators should adopt a hands-off attitude and allow the parties to settle the working conditions on the usual give-and-take basis.

It would be easier for me to understand the rest of the brief were you to explain to me your position on employer-employee relations. Am I correct in stating that you feel the government should simply be a passive bystander or a kind of impartial witness to the dealings which take place between employers and the workers, whether the latter are organized or not?

Mr. Valmont Blanchette (Vice-President and Managing Director, Bunge of Canada Limited): I can give you an example of a case in which the government would have had much to gain by adopting a passive attitude.

Let us take the matter of working hours as negotiated over the last 12 years between employers and employees. Employers agreed that the Canada Labour Code clearly specified an eight-hour work day and a 40-hour work week. But both employers and employees agreed that the loading of ships in ports along the St. Lawrence did not easily lend itself to settlements worked out by way of legislation, especially if the work was to be done and the employees kept happy.

For this reason, overtime became voluntary. The employer simply had to ask the workers to put in the extra time, according to the changing needs of the work situation, and the workers always complied. There was never any disagreement between employers and employees because of overtime during the past 12 years. I assure you that both the workers and the employers in the area I represent are perfectly happy with their present overtime set up. Their work is a stimulus to the economy and to everyone's advantage, from the Western producer right down to the consumer.

[Texte]

[Traduction]

• 2125

Sans égard à l'entente qui a été négociée pendant 12 ans avec les employeurs, le gouvernement s'immisce dans cette affaire et avec la nouvelle loi, veut imposer des conditions qui ne sont définitivement pas applicables dans notre cas, qui sont totalement inacceptables pour l'employé. Je le sais parce que j'ai eu des rencontres avec les employés au cours des deux derniers jours. Ces conditions sont aussi totalement inacceptables pour l'employeur et même pour le producteur.

Maintenant, je vous renvoie votre question. Le gouvernement n'aurait-il pas dû être passif dans cette question-là?

M. Duclos: Madame la présidente, je pense que M. Blanchette peut fort bien avoir raison quant à la question particulière qu'il a abordée en me répondant.

Seulement, je me demande si, à partir d'un cas dans une industrie particulière on peut faire une affirmation aussi générale portant sur l'ensemble des relations de travail. Vous pouvez avoir raison en ce qui concerne ce cas-ci mais lorsque le gouvernement a la responsabilité de rédiger un projet de loi, il doit d'abord aborder l'ensemble de la question, quitte à prévoir certaines exceptions. Je ne vois pas d'objection à ce qu'on prévoit des exceptions dans ces amendements au Code canadien du travail mais je pense que l'on ne peut pas affirmer qu'en soi, c'est une orientation dangereuse pour le gouvernement que d'intervenir dans les rapports entre employeur et employés.

M. Blanchette: Puis-je continuer, monsieur Duclos?

M. Duclos: Oui, je vous en prie.

M. Blanchette: Madame la présidente, je dois dire que les remarques qui sont dans le mémoire de l'industrie du grain reflètent ce que l'industrie du grain pense en matière de relations. Nous, nous ne sommes pas en mesure de répondre aux questions pour l'ensemble des industries au sujet du temps supplémentaire. Chez nous, on croit que le gouvernement aurait dû être passif, pas seulement à ce niveau-là mais à plusieurs autres niveaux. Mais nous nous gardons de répondre à la question de M. Duclos qui semble vouloir englober toute l'industrie ou toute l'économie du Canada ou toutes les relations ouvrières au Canada.

Mr. Aust: Mr. Duclos, perhaps I can add to your opening statement concerning the general philosophy and the paragraph specifically on page 3. I would like to explain to you that when we say the direction is dangerous as far as the grain industry is concerned, I think what we are trying to point out to this Committee is that while there are minor amendments and extensions of protection, for example, in the maternity clause, there is an inclusion in the bereavement clause for automatic leave of absence during the death of someone close to you.

• 2130

But the industry does not disagree in principle with these ideas. What industry is suggesting is that there seems to be very little factual evidence that we have seen that would seem to indicate a need for an inclusion of this type in the Canada

Now, without any regard for the agreements worked out between employers and employees over the last 12 years, the government has decided to intervene and apply rules which do not at all fit the needs of our workers. I know this for a fact since I have been meeting with employees in this field over the last two days. Nor would any such legislation be acceptable to producers or employers.

Now I shall put to you the same question you asked me: Don't you think the government should have adopted a passive attitude in this particular case?

Mr. Duclos: Madam Chairman, Mr. Blanchette may indeed be right with respect to the particular circumstances he has just described.

But to you think it is possible to choose as your point of departure a specific set of circumstances and arrive at a general conclusion regarding employer-employee relations as a whole? You may be quite right with respect to the loading of ships in St. Lawrence ports, but the government has the task of working out legislation which will apply to the whole field of employer-employee relations, which does not mean there will be no exceptions to the rule. I think there will be room for exceptions in our amendments to the Canada Labour Code, but this does not mean that the government is heading in a dangerous direction because it seeks to intervene in the field of employer-employee relations.

Mr. Blanchette: May I continue, Mr. Duclos?

Mr. Duclos: Certainly.

Mr. Blanchette: I should point out, Madam Chairman, that our brief deals with employer-employee relations within the grain handling industry in Canada. We are not qualified to answer questions concerning overtime in other sectors of Canadian industry. As representatives of the grain handling industry, we feel that the government should have adopted a less active role in the particular case we just described, and on other occasions as well. Mr. Duclos refers to employer-employee relations as a whole throughout Canadian industry, and we are in no position to answer his question.

M. Aust: Si vous le permettez, monsieur Duclos, j'ai une observation au sujet de votre question sur la phrase que vous avez citée à la page 3 du mémoire. Lorsque nous disons que l'orientation du gouvernement est dangereuse pour l'industrie de la manutention des céréales, nous essayons d'attirer votre attention sur les faits suivants. Dans le projet de loi proposé, il se trouve quelques amendements de moindre importance sur la protection des employés, tel que l'article sur les congés de maternité. Mais on y inclut un article portant sur les congés de décès, lequel stipule qu'un employé recevra automatiquement un congé en cas de décès.

Nous ne nous opposons pas en principe à ces articles, mais il semble y avoir très peu de preuves pour justifier l'inclusion de ces articles dans le code. Nous ne connaissons pas un seul employeur dans l'industrie de la manutention des grains qui

[Text]

Labour Code. We have been unable to find any employer in the grain industry who does not award bereavement leave. However, by including such a clause in the Canada Labour Code, by definition you have interfered in the discretion that an employer will heretofore have, the reason being that if an employee and an employer, in the case of a nonunionized employee, for example suddenly finds himself in a situation where his employer is willing to give him a longer period of leave than the three days specified, automatically he is going to be accused of favouritism. You have an encompassing protection for most employees under the Canada Labour Code, which allows them to form a union if they feel the working conditions are not satisfactory. What we are suggesting to you is that quite a bit of protection is afforded to the worker under the Canada Labour Code, and we seriously question the wisdom at this stage, keeping in mind that workers in Canada are no longer isolated in their relationships with their employers. That is, there are forces outside that relationship that bear heavily on the type of working conditions that are acceptable to most workers in Canada, and for the government to assume that, by extending many of the protections under the Canada Labour Code, they are going to better the working conditions for Canadian workers who are subject to this Code, seems a little simplistic.

M. Duclos: Je vous remercie. Au dernier paragraphe de la page 5 vous dites:

Alors que pour le profane des lois établissant des normes minima qui accorderaient à tous les employés les mêmes droits ne sont finalement qu'humaines, nous devons penser sérieusement aux restrictions que de telles actions gouvernementales apportent à la discrétion d'un employeur dont les employés ne sont pas syndiqués.

J'ai sursauté en lisant cela, parce que je me demande si ce ne sont pas précisément les employés non syndiqués qui ont besoin de ces lois humaines. Il me semble que le raisonnement est un peu à l'inverse.

M. Aust: Je crois qu'au départ, vous reconnaissez qu'actuellement au Canada le travailleur non syndiqué a moins de protection que celui qui est syndiqué.

Il y a 20 ans, il aurait été très difficile de ne pas être d'accord avec vos opinions, mais je crois qu'aujourd'hui, comme M. Runciman l'a déjà expliqué, les conditions de travail dans les industries du grain, et surtout pour l'Ouest canadien, sont souvent les mêmes pour les non syndiqués, du moins égales, que celles des travailleurs syndiqués.

M. Duclos: Quels sont en général les travailleurs qui reçoivent le salaire minimum au Canada? Est-ce que ce sont les travailleurs syndiqués ou les travailleurs non syndiqués?

M. Aust: Ce soir nous sommes ici pour discuter de l'industrie des céréales et cette question est beaucoup trop vaste pour y répondre.

M. Duclos: Merci beaucoup.

The Vice-Chairman: Dr. Ritchie, please.

Mr. Ritchie: Thank you, Madam Chairman. I would like to go back again to country elevators. Mr. Runciman, I believe the new dust regulations have been gazetted or put forward.

[Translation]

refuse d'accorder à ses employés des congés de décès. Le gouvernement, en cherchant à incorporer au Code du travail les articles susmentionnés, enlève à l'employeur son pouvoir discrétionnaire additionnel. Par exemple, si un employeur accorde à un employé non syndiqué un congé de décès de plus de trois jours, on ne manquera pas de l'accuser de favoritisme. La plupart des employés sont protégés par le Code canadien du travail, qui leur permet de former un syndicat s'ils trouvent que les conditions de travail ne sont pas adéquates. Comme le Code canadien du travail protège assez bien le travailleur, nous ne sommes pas convaincus que l'amendement soit nécessaire, étant donné que les relations entre les travailleurs canadiens et leurs employeurs ne sont plus vraiment exclusives. Autrement dit, il existe des conditions indépendantes de cette relation qui déterminent les conditions de travail qui sont acceptables aux travailleurs canadiens de sorte que le gouvernement, s'il espère garantir de meilleures conditions de travail aux employés canadiens protégés par le Code en étendant la portée des mesures de protection que prévoit celui-ci, fait montre d'esprit simpliste.

Mr. Duclos: Thank you very much. In the second paragraph on page 5 you say:

While to the layman, minimum standard legislation which grants all employees the same rights may appear "only human", serious thought must be given to the restriction such government action places on the use of discretion by an employer whose employees are not organized.

I was quite surprised to read this, since I suspect that nonunionized employees are the ones who need more human laws. The reasoning seems a bit askew.

Mr. Aust: I am sure that you recognize that the nonunion worker is not as well protected as the unionized worker in Canada.

Twenty years ago, it would have been very difficult not to agree with you, but I believe that today, as Mr. Runciman has explained, working conditions in the grain industry, particularly Western Canada, are often the same for unionized and nonunionized workers.

Mr. Duclos: Which group is paid the minimum wage in Canada? The unionized or nonunionized worker?

Mr. Aust: We are here tonight to discuss the grain industry and your question is much too general to be answered.

Mr. Duclos: Thank you very much.

La vice-présidente: Monsieur Ritchie, à vous.

M. Ritchie: Merci, madame la présidente. J'aimerais revenir aux élévateurs ruraux. Je crois, monsieur Runciman, que les nouveaux règlements relatifs à la poussière ont été publiés

[Texte]

Have you had any observations yet as to whether or not they will make any profound changes in country elevator operations?

Mr. Runciman: They will very definitely make changes. Mind you, the industry has been moving in this direction for quite some years now, and different companies have achieved different degrees of completion of dust control and collection systems in country elevators—and I am talking specifically of country elevators now.

I think at this time I will ask Mr. Cousineau if he would perhaps be precise in the detail of the time frame in which we are now approaching this. As I left Winnipeg earlier in the week, we received specific documents dealing with this area, which I have not yet had time to study. Mr. Cousineau may be able to give you precise details.

Mr. Cousineau: First of all, one point of clarification. It is not a regulation that has been issued by the department but, rather, a directive.

• 2135

We received earlier this week a directive from the regional directors together with a proposed guideline for the implementing of this directive. The directive contained certain requirements respecting the amount of dust allowable in the atmosphere. Provision was made that the companies could have until September 1, 1978, to prepare plans and submit them to the department for inspection and subsequent approval.

Mr. Ritchie: Many old elevators, I believe one-third or so, particularly in Manitoba and Saskatchewan, have no dust collection equipment. Does your preliminary observation indicate that to comply will pretty well mean expenses greater than the value of keeping those elevators open?

Mr. Runciman: If I may pick up here, Madam Chairman, this is an area of concern to the industry. There has been a substantial change in the industry in recent years in the direction of decreasing numbers of elevators as older, smaller plants are phased out and replaced by larger, more modern, efficient plants. These new plants have dust collection equipment built into them. Older plants that have some life expectancy are having dust collection equipment gradually installed. But for the very old small plants, the increased cost of operation which would be introduced by having to equip them with the necessary facilities when they only have a short life in prospect, will hasten their departure from the scene.

The companies will move to protect their costs by closing down those elevators more rapidly than would otherwise have been the case. Many of the smallest and oldest will not be equipped with the equipment to meet the standards which Mr. Cousineau outlined.

[Traduction]

dans la Gazette ou bien proposés. Savez-vous déjà s'ils auront un effet significatif sur l'exploitation des élévateurs ruraux?

M. Runciman: Les règlements en question amèneront certainement des changements. Cependant, l'industrie se dirige vers cet objectif depuis plusieurs années déjà; certaines sociétés ont mis à point des mécanismes pour limiter et récupérer la poussière dans les silos ruraux—et je me limite aux silos ruraux.

Je vais demander à M. Cousineau de nous faire rapport des progrès réalisés dans ce domaine. Quand j'ai quitté Winnipeg au début de la semaine, nous venions de recevoir des documents portant sur le sujet, mais je n'ai pas encore eu le temps de les examiner. M. Cousineau pourra sans doute vous donner des détails.

M. Cousineau: D'abord, une précision. Il ne s'agit pas d'un règlement publié par le ministère, mais d'une directive.

Au début de la semaine, nous avons reçu des directeurs régionaux une directive accompagnée de propositions de principes directeurs portant sur l'application de cette directive. Elle contenait certaines exigences quant à la quantité de poussières permises dans l'atmosphère. On y établissait que les sociétés avaient jusqu'au 1^{er} septembre 1978 pour préparer des plans et les présenter au ministère, pour inspection et approbation subséquentes.

M. Ritchie: Un grand nombre de vieux silos, près du tiers, si je ne m'abuse, particulièrement au Manitoba et en Saskatchewan, ne disposent d'aucun équipement pour le ramassage de la poussière. Vos observations préliminaires indiquent-elles que l'application de cette directive entraînera à coup sûr des dépenses plus considérables que ce que rapporte l'exploitation de ces silos à élévateurs?

M. Runciman: Si vous me le permettez, madame la présidente, c'est là une question qui préoccupe l'industrie. Au cours des dernières années, des changements substantiels ont été effectués dans l'industrie, tendant à diminuer le nombre de silos à élévateurs, au fur et à mesure que les installations plus vieilles et plus petites sont fermées et remplacées par des installations plus grandes, plus modernes et plus efficaces. Ces installations comportent même un équipement de ramassage de la poussière. On installe progressivement des dispositifs de ramassage de la poussière dans les plus vieux silos qui serviront encore un certain temps. Mais pour les très vieux silos, plus petits, les coûts d'exploitation supplémentaires qu'entraînerait l'obligation d'installer de tels dispositifs, alors qu'il ne leur reste plus que quelques années de service, accélérerait leur disparition.

Les sociétés cherchent à protéger leurs investissements en fermant ces silos plus rapidement qu'ils ne l'auraient fait autrement. Un grand nombre des installations plus petites et plus vieilles ne seront pas dotées de l'équipement nécessaire pour respecter les normes exposées par M. Cousineau.

[Text]

Mr. Ritchie: Speaking of the hours of work, I would like to say that I just do not see how you can live with these work-hours by managers without really profound changes in the system.

For instance, yesterday in one of my towns there was a lineup of 20 trucks. The hauls were 20 to 60 miles with one man hauling 175 miles. It at 5 o'clock those 20 truckers have to go home, particularly a fellow who lives 175 miles, because in this town you cannot get a bed—they have no motels—and, as a farmer, he may have commitments with his stock and so on, the only way to meet that obviously would be to go into shift operation. It may well be that Elm Creek and Weyburn will come along faster by providing longer shifts.

The other alternative, I suppose, might be to have the agent become a completely free agent, like a bulk oil agent, and operate that way. But I just do not see how this 40-hour week will function without causing major changes in the industry.

Now I do not know. Maybe these changes will be good. I think they will prove greater even than branch line abandonment in changing the rural social and financial picture in Western Canada.

Mr. Runciman: We certainly feel that they would speed up the changes that are taking place, changes that are being accepted regretfully by the rural communities of Western Canada. But each of these changes would speed things in that direction.

I fully appreciate that this is a very difficult situation to explain to a person who is not familiar with it and one that is fairly easily understood by a person who is familiar with it. This is one of the difficulties that we have in getting across to the Committee the full impact of these proposed regulations on this particular phase of our industry.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Ritchie.

Mr. Towers, followed by Mr. Neil. Mr. Towers.

• 2140

Mr. Towers: Mr. Runciman, on page 8, dealing with this Privy Council order that is expiring on August, 1978, I am presuming you hope that managers will be exempt from this piece of legislation. But would it be a fair question to ask you, has there been any negotiation with the Cabinet or the Minister up to the present time to have this Privy Council Order extended beyond August 1, 1978? There might well be an election called before this legislation would pass and it would become null and void.

Mr. Runciman: Perhaps the first point I could raise in connection with that—I seem to be using Mr. Gunn quite freely this evening, and I am going to use him again, here—is that Mr. Gunn's final recommendation was that:

The Commission recommends that country elevator agent—managers be exempted from the application of

[Translation]

M. Ritchie: Parlant d'heures de travail, je tiens à souligner qu'à moins d'effectuer des changements profonds dans le système, je ne vois tout simplement pas comment vous pouvez vous arranger alors que vos gérants suivent de tels horaires.

Par exemple, hier dans l'une des villes de ma circonscription, 20 camions faisaient la file. Ils parcourent des distances de 20 à 60 milles, et l'un des fermiers parcourt 175 milles. Si à 17 h, ces 20 camionneurs, surtout celui qui habite à 175 milles de là, doivent rentrer chez eux parce que dans cette ville, il n'y a pas de chambre, pas de motel et, parce que, comme fermiers, ils ont peut-être des travaux à effectuer à cause du bétail, etc., alors la seule façon de faire face à la musique serait évidemment d'établir un système de quarts de travail. Il est bien possible que si l'on travaillait de plus longues heures à Elm Creek et à Weyburn, cela irait plus vite.

Je présume que l'autre possibilité serait de permettre au courtier d'être entièrement libre, comme les grossistes de produits pétroliers, et de fonctionner ainsi. Mais je ne vois absolument pas comment on peut adopter cette semaine de 40 heures sans entraîner des modifications importantes au sein de l'industrie.

Je ne sais pas, peut-être que ces changements seront positifs. À mon avis, cette mesure entraînera plus de changements sociaux et financiers dans les zones rurales de l'ouest du Canada que l'abandon des voies ferrées secondaires.

M. Runciman: Nous sommes certainement d'avis qu'une telle mesure accélérerait les changements qui se produisent, changements qui sont acceptés à regret par les communautés rurales de l'ouest du Canada. Mais chacun de ces changements constituerait une accélération en ce sens.

Je me rends bien compte que c'est là une situation bien difficile à expliquer à quelqu'un qui n'est pas au courant, alors que pour quelqu'un qui connaît la situation, c'est assez facile à comprendre. C'est là l'une des difficultés que nous avons à faire comprendre au Comité le plein impact des règlements proposés sur cet aspect particulier de notre industrie.

Le vice-président: Merci, monsieur Ritchie.

M. Towers, puis M. Neil. A vous, monsieur Towers.

M. Towers: Monsieur Runciman, à la page 8, portant sur ce décret du conseil qui vient à terme le 1er août 1978, je présume que vous espérez que les gérants seront exemptés de cette loi. Mais serait-il juste de vous demander s'il y a eu des négociations avec le Cabinet ou avec le ministre jusqu'à aujourd'hui afin que ce décret du Conseil s'applique au-delà du 1er août 1978? Il est fort possible qu'une élection soit annoncée avant l'adoption de cette loi, ce qui la rendrait nulle et non avenue.

M. Runciman: La première chose que je pourrais peut-être dire à ce sujet, c'est que... Je semble utiliser le document de M. Gunn assez librement ce soir, alors je vais le faire une fois de plus... C'est que la dernière recommandation de M. Gunn est la suivante:

Que la Commission recommande que les agents gestionnaires des silos de campagne soient exemptés des articles

[Texte]

Sections 29 and 30 of the Canada Labour Code (Part III) for a period of at least 18 months.

It is the 18 months which were given that expire on August 1. So even within the terms of his recommendations, an extension would be a way out of the predicament. At this time I will ask Mr. Cousineau, or our counsel, to comment on the precise question you asked about whether there has been negotiation.

Mr. Aust: On several occasions, most recently over 10 days ago, the director of organization for the Saskatchewan Wheat Pool contacted the Deputy Minister of Labour to ask him if this Order in Council was going to be renewed, or what the status was of any investigation that he was undertaking before renewing it. He was told he would be called back in a very short time. As of today, I understand he still has not been called to be told exactly what the status is of this particular Order in Council, as to whether or not it will be renewed.

Mr. Towers: Madam Chairman, I think this is an extremely important point, one that must not be let go too long. Certainly it is an issue of utmost importance to those of us who represent the grain-growing parts of western Canada. I wonder if our witnesses would have anything to enlarge on the statement where it says:

... it is extremely important that the members of this Committee be made aware of the serious repercussions should the above mentioned managers not be exempted from the proposed amendments.

Mr. Aust: To answer your question fairly, I think we would have to say that the situation is further complicated because these particular managers, approximately 50 per cent of whom are unionized, have really not had their status clarified under that section of the Canada Labour Code as to whether or not they are managers. If that situation were clarified and they were declared to be managers, they would be exempt and no such Order in Council would be necessary. Since this situation has not been clarified, that is to say no prosecution has been undertaken by the Department of Labour for any breach of these sections, then it is difficult for us to know. We are proceeding on the basis that they are not classified as managers. Even though we believe they are, if you understand the contradiction, we are proceeding on the basis that they are not, and we seek an Order in Council.

Mr. Towers: Madam Chairman, to clarify this point, this Order in Council then is going to affect just those operations which are operated by the unionized membership for instance in Alberta?

Mr. Aust: No. It will affect all country managers, even those who are not unionized, as long as they are considered by the Department of Labour not to be managers.

Mr. Towers: I see.

Mr. Aust: If they could be considered to be managers, then they would be exempt because of the provision. It is for that reason Mr. Runciman has paid so much attention to this issue

[Traduction]

29 et 30 du Code canadien du travail (Partie III) pour une période d'au moins 18 mois.

Ce sont ces 18 mois qu'on nous a accordés qui se terminent le 1^{er} août. Alors, même aux termes de ces recommandations, une prolongation constituerait un moyen de nous tirer de cette situation difficile. Je vais maintenant demander à M. Cousineau, notre conseiller, de répondre à votre question précise à propos des négociations.

M. Aust: A plusieurs occasions, la dernière fois il y a une dizaine de jours, le directeur de l'organisation du Saskatchewan Wheat Pool est entré en contact avec le sous-ministre du travail pour lui demander si son décret en conseil allait être reconduit, ou pour savoir où en était rendue une quelconque enquête qu'il aurait pu entreprendre avant d'autoriser la reconduction. On lui a dit qu'on le rappellerait très bientôt. Si je ne m'abuse, jusqu'à aujourd'hui on ne l'a pas encore appelé pour lui dire exactement quelle était la décision prise à propos de ce décret, à savoir s'il y aurait reconduction.

M. Towers: Madame la présidente, à mon avis c'est là une question très importante, qu'on ne devrait pas ignorer trop longtemps. Sans aucun doute, c'est une question de la plus grande importance pour ceux d'entre nous qui représentent les régions céréalières de l'Ouest du Canada. Je me demande si notre témoin pourrait ajouter quelque chose à la déclaration qui se lui comme suit:

... il est extrêmement important que les membres de ce comité soient au courant des sérieuses répercussions qui seraient entraînées si les gestionnaires subventionnés n'étaient pas exemptés des amendements proposés.

M. Aust: Pour donner une réponse juste à votre question, je crois que nous devrions affirmer que la situation est d'autant plus compliquée qu'en vertu de cette section du Code canadien du travail, le statut de ces gérants, dont à peu près la moitié sont syndiqués, n'est pas véritablement précisé, et on ne sait pas si les gestionnaires le sont ou non. Si cette situation était précisée et qu'on les déclarait gestionnaires, alors il seraient exemptés et un tel secret en conseil ne serait pas nécessaire. Puisque la situation n'a pas été précisée, c'est-à-dire qu'aucune poursuite n'a été intentée par le ministère du Travail pour non-respect de ces articles, alors pour nous, il est difficile de savoir. Nous agissons comme s'ils n'étaient pas classés comme gestionnaires. Même si nous croyons qu'ils le sont, si vous comprenez la contradiction, nous présumons qu'ils ne sont pas, et nous demandons un décret du conseil.

M. Towers: Alors, madame la présidente, pour plus de précision, est-il juste de dire que ce décret en conseil ne touchera que les silos qui sont exploités par des travailleurs syndiqués, comme en Alberta par exemple?

M. Aust: Non. Tous les gestionnaires de campagne seront touchés, même ceux qui ne sont pas syndiqués, tant que le ministère du Travail ne les considérera pas comme gestionnaires.

M. Towers: Je vois.

M. Aust: S'ils étaient considérés comme gestionnaires, alors ils seraient exemptés, suivant cette disposition. C'est pour cette raison que M. Runciman a porté autant d'attention à cette

[Text]

tonight. We firmly believe it is necessary in planning the operations of that aspect of the grain industry to know definitely what the status of these individuals will be several months from now. This is not something easy to decide the night before August 1. The industry seeks clarification on this very point.

• 2145

Mr. Towers: I wonder, Madam Chairman, if one of the witnesses could give us a date whereby that they would like to have this clarification made.

Mr. Fraser: Today.

Mr. Runciman: Yesterday.

Mr. Towers: Yesterday, that is what I thought. That is the point that I think we have to make out.

Mr. Runciman: Could we just add that in the case of the unionized managers in Saskatchewan it is creating a real holdup in proceeding with negotiations towards the contract because they might proceed in one direction and clarification could come along which would throw out all of the work that had been done. They are certainly complicating the situation there.

Mr. Aust: In Ottawa it is a question of a piece of paper. In Saskatchewan right now parties are in conciliation.

Mr. Towers: Are all contracts signed or agreed upon at the same time or do you have certain contracts for certain times of the year with certain groups, for instance by province, or individuals by individuals?

Mr. Cousineau: I think just to clarify the situation, you have a union which covers the employees of the Saskatchewan Wheat Pool and you have a branch of the same union which covers the country elevator managers of the Manitoba Wheat Pool. Both of those contracts come up at the same time; they terminated on July 31 of last year and they have been in contract negotiations since that time.

Mr. Towers: If there are too many difficulties, roadblocks, thrown up in the whole business of the grain industry, I was wondering, Mr. Runciman, do you foresee that perhaps the industry or the elevator system or each individual elevator might be given over to the agent and they would operate it on a lease basis just the same as an oil agent? I think Dr. Ritchie mentioned that possibility. Do you foresee this happening possibly to get around a lot of these problems that might be put on the doorstep of the industry?

Mr. Runciman: It is not an easy way out. As a last ditch resort it might be a possibility but the big problem that would be involved would be the risk that an agent would be assuming in running one of our larger operations on the basis of his own financial responsibility: half a million bushels of grain at an average price of even \$3 a bushel, which is putting it low, you are talking about a million and half dollars; grain going out of condition, overgrading. A number of factors come into play. The man could bankrupt himself even though he was carrying on a reasonably sound sort of operation.

[Translation]

question ce soir. Nous croyons fermement que, pour la planification de cet aspect de l'exploitation céréalière, il est nécessaire qu'on sache avec certitude quel sera le statut de ces gestionnaires, dans quelques mois, à compter de maintenant. Ce n'est pas une chose qu'il sera facile de déterminer la veille du 1^{er} août. L'industrie désire obtenir des précisions à ce sujet très exactement.

M. Towers: Madame la présidente, je me demande si l'un des témoins pourrait nous dire à quelle date ils aimeraient que cet éclaircissement soit apporté.

M. Fraser: Aujourd'hui.

M. Runciman: Hier.

M. Towers: Hier, c'est bien ce que je pensais. A mon avis, c'est le point que nous devons éclaircir.

M. Runciman: J'ajouterai qu'en Saskatchewan, dans le cas des gérants syndiqués, cela crée un obstacle réel au processus de négociations du contrat parce qu'ils peuvent adopter une orientation et un éclaircissement apporté peut détruire tout le travail qui a déjà été accompli. Ils compliquent certainement la situation dans cette province.

M. Aust: A Ottawa, c'est simplement une question de document. En Saskatchewan les deux parties sont présentement en conciliation.

Mr. Towers: Les contrats sont-ils tous signés ou adoptés au même moment ou avez-vous des contrats à différents temps de l'année avec certains groupes, par exemple d'une province à l'autre, ou d'un groupe à l'autre?

M. Cousineau: Pour éclaircir la situation vous avez un syndicat qui regroupe les employés de la Saskatchewan Wheat Pool et vous avez une filiale du même syndicat regroupant les gérants des silos ruraux de la Manitoba Wheat Pool. Ces deux contrats expiraient le 31 juillet l'an dernier et ils sont en négociation depuis.

M. Towers: Si l'ensemble de l'industrie céréalière connaissait trop de difficultés, comme des barrages de route, je me demande, monsieur Runciman, s'il est possible que l'industrie ou le système d'éleveurs où chaque silo pourrait être pris en main par l'agent qui les ferait fonctionner à bail de la même façon que l'agent pour les oléagineux. Je crois que M. Ritchie a fait allusion à cette possibilité. Croyez-vous que cela pourrait se faire pour contourner beaucoup de ces problèmes auxquels l'industrie a à faire face?

M. Runciman: Ce n'est pas une solution facile. C'est peut-être une possibilité en dernier ressort mais la grande difficulté serait le risque que l'agent devrait assumer en prenant en charge nos plus grandes installations sur sa propre responsabilité financière: un demi million de boisseaux de céréales à un prix moyen de \$3, au minimum, cela fait un million et demi de dollars de céréales qui se détériorent. Même s'ils administrent bien les choses, les intéressés pourraient se ruiner.

[Texte]

He is able to operate today because he has the umbrella protection in areas such as insurance and the whole cost structure that gives him protection, and he would not have that protection if he were acting as an individual. So, while it is not an impossibility, it would be an undesirable alternative which companies and, I am sure, managers would seek to avoid.

Mr. Towers: I would presume, Madam Chairman, that with the changeover in the elevator system, that is, going to larger elevators with greater throughputs which means that producers are going to have to haul a greater distance—Dr. Ritchie referred to that—I can certainly visualize many things happening that are going to cause problems in the delivery of the grain, perhaps by 5 o'clock if that is when the manager's or the agent's hours are up for the day. With two or three trucks coming in after that, it is going to put him in an embarrassing situation. He is going to be breaking the law, he is going to be open for charges and if somebody lays a charge that he sees his elevator door open after that time, then somebody lays the charge and he is liable. And this is one of the things that I think we have to particularly guard against before we start implementing this type of legislation.

Madam Chairman, I want to stress this to the members of the Committee that great consideration has to be given to these situations because of the fact that road conditions can change, breakdowns in trucks, there are so many things that can enter into it. Why should we put people into positions where they are breaking the law? I think we have to be very, very careful in this regard.

• 2150

Mr. Runciman: Might I be given the privilege of telling a story which relates very much to what has just been said?

It has to do with a situation where there were no grain delivery quotas. A farmer 30 miles out from Davidson, Saskatchewan, heard a radio broadcast that a quota had been opened. He proceeded to load a truckload of grain and take it to town—this was on a Friday afternoon—not so much because he wanted to deliver grain but because he required coal. He got into town and the elevator manager said I am sorry, I cannot take your grain, the quota does not open until Monday morning. This is the common procedure. They announce the new quota on the Friday so that farmers can get ready over the weekend and the delivery starts on the Monday, so I cannot take your grain. He says you will have to take my grain, I have to take coal home, we are almost out of fuel. He says okay, I will take your grain. The Wheat Board inspector then came in and laid a charge against the manager for having taken that illegal delivery of grain. Now, was that elevator manager going to say go back to your farm with your load of wheat, I do not care whether you get cold this weekend or not?

These are the sorts of individual relationships that exist and have to be taken into consideration in a country like Western Canada and particularly Saskatchewan.

The Vice-Chairman: Thank you. Mr. Neil, followed by Mr. Caccia, please.

[Traduction]

Il peut le faire aujourd'hui parce qu'il bénéficie d'une protection générale dans des domaines comme l'assurance et l'ensemble des coûts de structure mais il ne bénéficierait pas de cette protection s'il agissait à titre personnel. Donc, quoique ce ne soit pas impossible, c'est une décision que les compagnies et les gérants voudront certainement éviter.

M. Towers: Je présume, madame la présidente, qu'avec le changement du système de silos pour des élévateurs de plus grande capacité, ce qui signifie que les producteurs devront parcourir de plus grandes distances, comme l'a dit M. Ritchie, je prévois qu'il y aura beaucoup de problèmes de livraison, peut-être à 5 heures par exemple si c'est l'heure où l'administrateur ou l'agent terminer sa journée. Si deux ou trois camions arrivent après l'heure, cela va le mettre dans une situation embarrassante. Il va contrevenir à la loi. Il va permettre le chargement et si quelqu'un voit les portes ouvertes après l'heure et porte plainte, alors il est responsable. Je pense que c'est l'une des choses qu'il faut prévenir avant d'appliquer ce genre de loi.

Madame la présidente, je veux insister auprès des membres de ce Comité afin qu'ils tiennent vraiment compte de cette situation parce qu'étant donné les conditions changeantes des routes, les pannes de véhicules, il y a tellement de choses qui peuvent entrer en ligne de compte. Pourquoi devrions-nous mettre des gens dans une situation où ils enfreindraient la loi? Je pense que nous devons être extrêmement prudents.

M. Runciman: Qu'il me soit permis de raconter une histoire qui illustre très bien ce qui vient d'être dit.

Dans le cas que je vous cite, il n'y avait pas de quota sur les livraisons de grain. Un agriculteur situé à 30 milles de Davidson, Saskatchewan, entendit à la radio qu'un quota avait été imposé. Il se mit en devoir de charger un camion de grain pour l'amener en ville—cela se passait le vendredi après-midi—pas tellement parce qu'il voulait livrer le grain, mais parce qu'il avait besoin de charbon. Il arriva en ville et le gérant du silo lui répondit: «Je suis désolé, je ne peux pas prendre votre grain, le quota ne prend pas effet avant lundi matin. C'est la procédure ordinaire. On annonce un nouveau quota le vendredi pour que les agriculteurs aient le temps de se préparer pendant la fin de semaine et la livraison commence le lundi; je ne peux donc pas prendre votre grain». Il répondit: «Il faut absolument que vous le preniez, je dois remaner du charbon à la maison, nous n'en avons presque plus». Il lui répondit: «Bien, je vais prendre votre grain». L'inspecteur de la Commission du blé arrive ensuite et intente un procès au gérant qui avait accepté cette livraison de grain illégale. Or, est-ce que ce gérant de silo devait dire à l'agriculteur reprenez votre grain, que m'importe à moi que vous ayez froid pendant la fin de semaine?

Voilà le genre de relations individuelles qui existe et dont il faut tenir compte dans l'ouest du Canada et tout particulièrement en Saskatchewan.

La vice-présidente: Merci. Monsieur Neil, puis M. Caccia.

[Text]

Mr. Neil: I would like to ask a question in connection with dust control.

Mr. Cousineau, you indicated that you had just recently received a directive respecting the matter. I appreciate that you have elevators, all companies do, of various ages. You have modern ones that have sophisticated dust control equipment, and you have some of the older elevators that you or some of the companies probably have plans to abandon in the next three, four or five years. I am wondering, does the directive take into consideration the fact that some of these elevators will be abandoned? Will the regulations require less work on an older elevator than they will on a newer elevator, or are the standards the same for all your elevators?

Mr. Cousineau: The directive itself is very general in nature and we have until September 1 to establish some of the points that you are talking about. It is going to take us, I suggest, with all due respect probably September 1 to establish which, if any, elevators may or may not have to be abandoned. That study is just getting under way now.

Mr. Neil: I gather, then, with regard to a particular house, that you will be able to go to the Department of Labour and say well, this house, we have plans to abandon in three years or four years time and it is not economically sound to spend much money on it? And would they then say, you will not require the expensive equipment that you would otherwise require?

Mr. Cousineau: We would hope that they would take that view. The regulations make no provision for that but it would be our hope that if we could lay out a reasonable case that it would be accepted, but I stress that that is a hope.

Mr. Neil: So the regulations are all up in the air, in other words. You do not know where you stand at the present time?

Mr. Cousineau: The directive indicates that compliance must take place within three years.

Mr. Neil: Yes. I had occasion two or three months ago to talk to a former union man on the question of dust control and he indicated to me that in some of the smaller houses, at least, it would not be very costly to cut down on the dust. For example, he suggested that, where the truck comes into the elevator and you have your grill over the pit, a lot of the dust arises from the fact that the grain goes down and it creates a dust that comes up through the grill which fills the elevator. He suggested that, I think in one elevator at least, they try out putting a slide in so the grain was going down through a restricted area, and it cut back considerably on the amount of dust that was created in the elevator. Is this something you are trying, or is this something you have proposed to the government?

Mr. Runciman: Well, where we have installed dust collection equipment now, we find that it does add to the efficiency of the system in the pit area if the open screen of the pit is shielded. This is done now by having metal flaps where the weight of the grain tilts them down and so that only those flaps through which grain is passing are in the open position. This helps the exhaust fans by allowing them to suck air through a much narrower space and, therefore, less volume of air has to be moved to achieve the objective. That sort of thought is

[Translation]

M. Neil: Je voudrais revenir sur le problème de la poussière.

Monsieur Cousineau, vous avez dit que récemment vous aviez reçu des directives à ce sujet. Je sais bien que vous avez des silos à élévateurs qui ont été construits à différentes époques, comme toutes les compagnies. Vous en avez de modernes qui ont des dispositifs de contrôle de la poussière complexes, et vous en avez de plus anciens, que les compagnies ont l'intention d'abandonner d'ici trois, quatre ou cinq ans. Les directives tiennent-elles compte de la possibilité d'abandonner certains de ces silos à élévateurs? Est-ce que les règlements exigent moins de travaux dans le cas d'élévateurs plus anciens? Est-ce que les normes sont les mêmes pour tous les silos?

M. Cousineau: La directive proprement dite est rédigée en termes très généraux et nous avons jusqu'au premier septembre pour décider des questions que vous soulevez. Or, il nous faudra au moins jusqu'au premier septembre pour décider des silos que nous abandonnerons, si toutefois, nous en abandonnons. C'est une étude qui vient de commencer.

M. Neil: J'imagine donc que vous pourrez vous adresser au ministère du travail et déclarer: «Cet silo-ci, nous avons l'intention de l'abandonner dans trois ou quatre ans, il est économiquement impossible de faire trop d'investissements?» On vous répondrait alors: «Dans ce cas-là, nous n'exigeons pas le même matériel coûteux que sur les autres?».

M. Cousineau: Nous espérons que telles sera leur réaction. Les règlements ne parlent pas de cette possibilité, mais nous espérons que ce sera la politique adoptée si nous pouvons présenter des arguments suffisamment convaincants.

M. Neil: Autrement dit, ces règlements sont extrêmement vagues. Pour l'instant, vous ne savez pas ce qui adviendra?

M. Cousineau: La directive prévoit que nous avons trois ans pour mener à bien les modifications.

M. Neil: Oui. Il y a deux ou trois mois, je parlais du contrôle de la poussière à un ancien syndicaliste et il me disait que du moins pour certains petits silos, il ne serait pas très coûteux de réduire la poussière. Par exemple, il disait que souvent les camions venaient décharger à travers la grille du puits de l'élévateur et que le grain en tombant créait des nuages de poussière qui ressortaient par la grille et remplissait le silo. Il me cita le cas d'un silo où une glissoir avait été installée pour que le grain tombe dans un espace restreint, ce qui réduisait considérablement la poussière soulevée dans le silo. Est-ce que vous faites des expériences, est-ce que vous avez proposé au gouvernement certaines de ces solutions?

M. Runciman: Dans les silos où nous avons installé les dispositifs de contrôle de la poussière, nous nous sommes aperçus qu'en couvrant la grille de l'élévateur, on améliorait l'efficacité du système. Pour l'instant, il s'agit de panneaux de métal, qui basculent sous le poids du grain, si bien que seuls sont ouverts les panneaux par lesquels le grain passe. Cela permet au ventilateur d'échappement d'aspirer l'air par un espace beaucoup plus réduit, ce qui diminue le volume d'air

[Texte]

certainly being taken into consideration and applied in practice in elevators that are being equipped.

• 2155

Mr. Neil: Well, he indicated this to me: he said the cost of that would not be that great. He also indicated the use of a helmet with a little motor that would draw the air through a filter; he said that this would certainly be a protection for the employee. On the other hand, I felt that if you are in an elevator where there is lots of equipment around, you are in amongst belts and so on, it would be rather a dangerous thing.

But this is one suggestion that he threw out. The third one was the screening in of the scale and the area where the manager makes out his tickets. He said if that was built in, it would give him protection. He thought these three things might be sufficient in some of the older elevators.

Has the government sent anyone out to discuss these issues with you? Have these recommendations been put forward? What has been the reaction of the government to these types of suggestions?

Mr. Runciman: These particular suggestions have not been officially promoted by the government but they are being implemented by grain companies. For example, in any elevator that we have built within the last number of years, the scale dials and controls and, in fact, the controls for the operation for the whole elevator are in the elevator office, out of the dust area of the elevator altogether. The industry itself is moving quite strongly in this direction with the recognition of the need to do this type of thing.

The earlier part of your question related to personal equipment which can be used to help overcome the dust problem. I will ask Mr. Cousineau to comment on the degree to which this is available and to which it is used.

Mr. Cousineau: I have just a passing comment in that direction. We are looking at all possible avenues with respect to personal protective equipment and other equipment. This will form part of the study that we are undertaking to develop a direction with respect to meeting the directive that has been issued by the department.

Mr. Aust: To be fair to your question I think we should add that, as far as your question "have we received co-operation from Labour Canada?" the industry as a whole has had several meetings with the Minister of Labour and his departmental officials concerning the program. Long discussions have taken place and Mr. Eberlee and his officials have demonstrated co-operation in going over the directives that are now before each of the companies and which have to be complied with by September 1.

Mr. Neil: As a Western member, and I think Mr. Towers feels the same way, we are concerned about the elevator system on the Prairies. We realize that rationalization is going to take place and some of the elevators are going to disappear. But, on the other hand, some of the elevators that are going to

[Traduction]

qui circule. Le nouveau silos à élévateurs qui sont construits sont équipés de la sorte.

M. Neil: Cette personne m'a dit que le coût pour cette nouvelle installation ne serait pas très élevé. Il a dit également que l'utilisation d'un casque muni d'un filtre et d'un petit moteur serait certainement une très bonne protection pour l'employé. D'autre part, n'est-il pas juste de dire que le canalisateur qui est rempli de machines, de courroies, etc., est un endroit qui présente beaucoup plus de danger?

Il a également parlé d'installer une cloison près de l'endroit de la pesée et également d'installer un petit réduit pour le directeur des opérations, ce qui lui donnerait une certaine protection. Il estimait que ces trois nouvelles précautions seraient suffisantes pour certains des silos à élévateurs plus anciens.

Le gouvernement vous a-t-il envoyé un représentant afin de discuter de ces questions avec vous? Ces recommandations vous ont-elles été soumises et quelle a été la réaction du gouvernement à ce genre de suggestions?

M. Runciman: Le gouvernement ne nous a pas officiellement fait ces suggestions dont vous parlez; celles-ci sont appliquées par les compagnies de grain; ainsi dans tous les élévateurs que nous avons construits au cours des quelques dernières années, tous les boutons de commande des bascules en fait toute la commande des opérations de l'élévateur et du silo se trouve dans un bureau à l'abri de toute poussière. Les propriétaires de silos évoluent dans cette direction parce qu'ils reconnaissent le besoin de ce genre de mesures.

La première partie de votre question portait sur l'équipement protégeant les employés de la poussière. Je vais demander à M. Cousineau de vous décrire la situation à l'heure actuelle.

M. Cousineau: Je n'aurai qu'un bref commentaire à faire. Nous étudions toutes les différentes possibilités en ce qui concerne l'équipement de protection et autre. Cela fera partie de l'étude que nous entreprenons dans le but de nous conformer aux directives qui ont été émises par le ministère.

M. Aust: Pour répondre en toute honnêteté avec votre question qui était celle de savoir si nous avons reçu la collaboration de Travail Canada, il faut dire que l'industrie dans son ensemble a eu plusieurs entretiens avec le ministre du Travail et ses hauts fonctionnaires, entretiens qui ont porté sur le programme. De longues discussions ont eu lieu et M. Eberlee et ses fonctionnaires ont démontré qu'ils faisaient preuve d'esprit de collaboration en étudiant avec nous les directives auxquelles devront se conformer toutes les compagnies à partir du 1er septembre.

M. Neil: En tant que député de l'Ouest, et je suis sûr que M. Towers réagit de la même façon que moi, nous nous préoccupons beaucoup de la question des silos à élévateurs des Prairies. Nous nous rendons compte que la rationalisation aura lieu un jour ou l'autre et que certains silos devront fermer leurs portes, peut-être pas tout de suite, mais à l'avenir.

[Text]

disappear will not be disappearing except sometime into the future.

My concern is that the regulations not be such that they accelerate the abandonment of some of these houses. As I say, the conversation that I had with a former member of the union seemed to indicate that if these things were done, and it would seem to me they would not be that costly, they would enable the company to maintain some of these older houses until such time as you had properly programmed the phasing out of these elevators.

In some of the discussions that the company has had with the officials of the Labour department, have representatives of the union been in attendance to give their ideas on dust protection in the old houses?

Mr. Runciman: I will refer that to Mr. Cousineau or Mr. Aust.

Mr. Aust: It is our belief that Labour Canada has undertaken a series of consultations with both union and employers. Since we did not partake in any of the discussions between the union and Labour Canada, it would be unfair for us to comment on whether or not they took place.

• 2200

However, it is our understanding that we have been afforded what we consider to be a fair hearing by the Deputy Minister of Labour concerning the dust-control program that is going to come into effect, as I mentioned earlier, on September 1, 1978.

Mr. Neil: Would it be fair, then, to sum it up by saying that, at the moment at least, while you have a directive that is in general terms, the details have not been worked out, and what you are doing is waiting and hoping to work toward some solution to your problem, but that the solution is not really known at the present time?

Mr. Aust: To say that the details have not been worked out would be unfair. I think, at this point, we would have to say that we hope that the Department of Labour—and we have every reason to believe it will—will interpret the directive in a reasonable fashion and that, given the discussions we have had to date, we believe that a joint solution will be found to the dust problem over the next number of years.

Mr. Neil: Well, my final question would be this: in your opinion, do you feel, in looking at the regulations or the directives, that there is a possibility that the net result might be that there will have to be an acceleration of the closing-out of some of the older houses on these lines?

Mr. Aust: I think it would be unfair, without the necessary studies that Mr. Cousineau mentioned earlier, to answer that question at this time. Around September 1, we might be far better prepared to answer that question.

Mr. Neil: So it is something that we will not know until about September 1. Fine. Thank you very much.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Neil.

Mr. Caccia.

[Translation]

Ma préoccupation est la suivante: je ne voudrais que les règlements soient tels qu'ils obligent certains silos à élévateurs à fermer leurs portes plus tôt qu'ils ne devraient le faire. Au cours d'une conversation que j'ai eue avec un ancien membre du syndicat, j'ai cru comprendre qu'avec certains changements mineurs, certaines compagnies pourraient continuer à exploiter les plus anciens silos jusqu'à ce que tout ait été mis en place pour leur désaffectation.

Au cours de certaines discussions que la compagnie a eues avec les hauts fonctionnaires du ministère du Travail, des représentants des syndicats ont-ils eu la possibilité de donner leur point de vue sur la protection contre la poussière dans certains anciens élévateurs?

M. Runciman: Je prie M. Cousineau ou M. Aust de répondre à la question.

M. Aust: Nous croyons que Travail Canada a entrepris une série de consultations à la fois avec le syndicat et avec les employeurs. Étant donné que nous n'avons participé à aucune de ces discussions il ne conviendrait pas que nous fassions de commentaires à ce sujet.

Cependant, nous croyons que le sous-ministre du Travail nous a permis de nous exprimer librement sur la question du programme de lutte contre la poussière dans les élévateurs, programme qui entrera en vigueur comme je l'ai dit précédemment, le 1er septembre 1978.

M. Neil: Serait-il exact de dire pour résumer que pour le moment du moins, alors que vous disposez de directives générales, les détails n'ont pas encore été fixées et que vous espérez pouvoir arriver à une solution que vous ne connaissez pas encore à l'heure actuelle?

M. Aust: Il ne serait pas juste de dire que les détails n'ont pas encore été élaborés. Pour le moment, nous espérons que le ministère du Travail interprétera les directives de façon raisonnable, ce que nous avons toute raison de croire, et que suite aux discussions que nous avons eues jusqu'à présent, une solution pourra être trouvée à la fois par l'industrie et par le gouvernement au cours des quelques prochaines années.

M. Neil: Ma dernière question est la suivante: A votre avis, croyez-vous, en étudiant les règlements ou les directives, qu'il pourrait s'ensuivre une accélération de la fermeture de certains des silos les plus anciens?

M. Aust: Sans disposer des études dont a parlé M. Cousineau précédemment, il ne serait pas juste de vous donner une réponse. Le 1er septembre, nous pourrions peut-être le faire.

M. Neil: Ainsi donc, vous n'aurez d'idée sur la question qu'à partir du 1er septembre. Très bien. Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Neil.

Monsieur Caccia.

[Texte]

Mr. Caccia: Thank you, Madam Chairman. Very briefly, I would like to say that this was a very educational evening and would also like to thank the members of the association for appearing before us, as was done previously by other members.

I must say that I am going home with a very gloomy and sad impression of the industry from the point of view of their employers. This brief that they have submitted here to us has too many instances of innuendoes, and of negative assumptions on the part of the employees, the like of which I have not seen in a long time. Actually this brief is worse than the brief submitted by the Canadian Manufacturers' Association, gentlemen—and that is quite an achievement.

When questions were asked about specific examples, specific examples were not forthcoming. When questions were asked about what kind of new incentives the association had in mind, legal counsel had the nerve even to say that this was kind of an unfair question that really should not be asked because, you know, the association as is here can only speak for a general body but really cannot give specifics because of some vague reason.

If we are in such bad shape in this country—as some claim—in labour relations, Madam Chairman, now I really understand why; because with this kind of attitude that you have displayed, and particularly in relation to co-management, and in other aspects, I think that this industry has a long way to go to come out from the pre-Renaissance age and into the late seventies of the twentieth century.

I am sorry that I cannot go home with a better impression, but that is my impression. I am thinking out loud and I am expressing this concern to you, Madam Chairman, as a member of this Committee, because I have learned a lot this evening and, unfortunately, it is not all on the positive side of the balance.

Mr. Towers: On a point of order, Madam Chairman. Mr. Caccia has got a heck of a lot more to learn, too, before he is finished; and if he would pay for the grain that we are subsidizing Eastern Canada with and is willing to pay a heck of a lot more than they are at the present time, then we can implement all these things. But until such time as this takes place, we have got to try and negotiate on this basis. And certainly I am not going to accept that from a member of this Committee.

The Vice-Chairman: With all due respect, Mr. Towers, and do appreciate your intervention, I do not think it is quite a point of order. It is just a difference of opinion.

Incidentally, I have slotted you down and you will be able to express your opinion fully.

Have you finished, Mr. Caccia?

Mr. Caccia: Yes.

The Vice-Chairman: Thank you.

I now have Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Thank you, Madam Chairman. I just want to raise a couple of points, and, since I come from Winnipeg, I

[Traduction]

M. Caccia: Merci, madame la présidente. Très brièvement, j'aimerais dire que la soirée a été fort instructive et je tiens à remercier les membres de l'association qui ont comparu devant nous ainsi que les témoins antérieurs.

Je dois dire que j'emporte de cette séance une image très sombre de la situation dont ont fait étalage les employeurs. Je trouve dans le mémoire qui nous a été soumis beaucoup trop de sous-entendus, beaucoup trop de points de vue négatifs et je dois dire que je n'ai rien vu de pareil depuis longtemps. En fait, ce mémoire est pire que celui qui a été soumis par l'Association canadienne des manufacturiers, ce qui est toute une performance.

Lorsque l'on a essayé d'obtenir des exemples précis, on est tombé sur un bec de gaz. Lorsque l'on a demandé quels nouveaux stimulants l'Association avait prévus, le conseiller juridique a eu le culot d'aller jusqu'à dire qu'il s'agissait là d'une question qu'on ne devrait pas lui poser en toute honnêteté parce que d'après lui et pour certaines vagues raisons, l'Association ne peut parler que de façon générale, mais ne peut entrer dans les détails.

Si la situation des relations de travail est aussi mauvaise que certains le disent dans le pays, madame la présidente, je comprends maintenant pourquoi. Avec ce genre d'attitude que vous démontrez, particulièrement pour ce qui est de la congestion et d'autres aspects, il faudra longtemps avant que l'industrie ne puisse passer de l'âge de la pierre à l'âge moderne.

Je suis vraiment déçu de ne pouvoir quitter la séance avec une meilleure impression. Je vous dis simplement quels sont mes sentiments, j'exprime mes préoccupations en tant que membre du Comité. J'ai appris énormément ce soir et malheureusement très peu de choses positives.

M. Towers: J'invoque le règlement, madame la présidente. M. Caccia aura encore pas mal à apprendre sur la question. S'il est prêt à payer pour le grain que nous envoyons à beaucoup trop bon compte dans l'Est du Canada, s'il est prêt à payer beaucoup plus qu'il ne paie à l'heure actuelle, alors nous pourrions amener tous les changements voulus. Cependant, entre temps, il nous faudra négocier dans l'état actuel des choses. Et il est certain que je n'accepterai pas de commentaires de ce genre d'un membre du Comité.

La vice-présidente: Malgré tout le respect que je vous dois, monsieur Towers, et je comprends votre intervention, je ne crois pas que vous faisiez là un rappel au Règlement. Vous exprimez simplement une différence d'opinion.

Je dois vous dire à cet égard que vous êtes prévu sur ma liste et que vous aurez la possibilité de vous exprimer à cœur ouvert plus tard.

Est-ce tout, monsieur Caccia?

M. Caccia: Oui.

La vice-présidente: Je vous remercie.

Je donne la parole à M. Orlikow.

M. Orlikow: Merci, madame la présidente. Je voudrais simplement soulever quelques questions et puisque je viens de

[Text]

have some modest understanding of the problems of the grain industry. But I am concerned, Mr. Runciman, with . . .

• 2205

Mr. Fraser: Mr. Caccia's remarks.

Mr. Orlikow: My views on labour management relations are well enough known that I do not have to make any speeches.

Mr. Fraser: Very well said.

Mr. Orlikow: Mr. Runciman, I am concerned about the attitude expressed with regard to safety committees on page 25 of your brief. Let me just quote from the second paragraph: You say:

In collective bargaining, employers usually resist safety and health committees whenever possible on the basis that the employer has the legal and managerial responsibility to ensure proper safety and health conditions in the plant and if derelict in his obligations so to do, is subject to sanctions both legal and otherwise.

Mr. Runciman, I suggest to you that there has been a veritable revolution in our knowledge about industrial health and safety in the last 10 or 15 years. We know a great deal more than we obviously did in earlier days. We know, for example, that in the uranium industry the radioactivity has brought a very large number of cancer cases. We know that in the asbestos industry the dust created tremendous health hazards. We know that in our mines there is a very high instance of cancer. I do not say that this is or was the fault of employers who callously ignored that, although there may have been employers who did so. But we know a lot more now than we did. We know that many of the pesticides which are used, used very heavily by farmers, may have adverse effects. We also know that it has been very difficult if not impossible for workers to get anywhere with legal claims. I recognize the difficulties and I know that there are many old elevators in which it is undoubtedly a real problem what to do. You have a choice between installing safety devices which are very expensive or closing down the elevator, and I know the effect would be very serious, not just for the people who work in the elevators but for the farmers in the whole area, but surely your organizations can see the necessity for improvement as quickly as possible and that that improvement cannot be left, I suggest to you, just to the companies. The improvements have to come about as the result of co-operation between the companies and their employees and the government, which will set regulations and standards for all the companies, so that one company which wants to do the right thing will not be saddled with costs which will make it uncompetitive with companies which may not try to do that. I am just surprised, Mr. Runciman, that you take what I consider to be a very old-fashioned approach rather than one of saying, "We do not accept any blame that we knowingly or wilfully refused to do better but we accept the fact that things are not the way they should be and we are willing to co-operate with all the agencies to improve things."

[Translation]

Winnipeg, je comprends quelque peu les problèmes que rencontrent l'industrie du grain. Je me préoccupe, monsieur Runciman, de . . .

M. Fraser: Des observations faites par M. Caccia.

M. Orlikow: Ma conception des relations ouvrières-patronales est assez bien connue pour que je n'aie pas besoin de faire de discours.

M. Fraser: Voilà qui est bien dit.

M. Orlikow: Monsieur Runciman, je me préoccupe de l'attitude exprimée à propos des comités de sécurité, à la page 25 de votre mémoire. Si vous le permettez, je vais citer le deuxième paragraphe où vous dites:

Dans les négociations collectives, les employeurs rejettent souvent les comités de sécurité et de santé en alléguant que l'employeur a une responsabilité légale et administrative dans le maintien de conditions adéquates de sécurité et de santé dans l'usine, et que s'il y manque, il est sujet à des poursuites légales et autres.

Monsieur Runciman, je suis d'avis qu'on a assisté à une véritable révolution de nos connaissances dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité industrielles, au cours des dix ou quinze dernières années. Il est évident que nous en connaissons beaucoup plus aujourd'hui qu'auparavant. Nous savons, par exemple, que dans l'industrie de l'uranium, la radioactivité a provoqué une incidence très élevée de cas de cancer. Nous avons appris que dans l'industrie de l'amiante, la poussière créait des risques considérables pour la santé. Nous n'ignorons pas que l'incidence du cancer est très forte dans nos mines. Je ne dis pas que cet état de fait est ou a été imputable aux employeurs qui, par insensibilité, ont négligé ces questions, bien qu'il se peut que certains employeurs aient agi ainsi. Mais nous en connaissons beaucoup plus maintenant qu'auparavant. Nous savons que la plupart des pesticides, utilisés en grande quantité par les agriculteurs, peuvent être nocifs. Nous avons également observé que c'a été très difficile, sinon impossible pour les travailleurs d'obtenir qu'on reconnaisse leurs revendications légitimes. Je reconnais qu'il y a des difficultés et je sais qu'il existe bon nombre de vieux silos à propos desquels il est difficile de savoir quoi faire. On a le choix entre l'installation de dispositifs de sécurité très chers ou la fermeture du silo à élévateur, et je sais que les répercussions de cette mesure seraient très graves, non seulement pour ceux qui y travaillent, mais également pour les agriculteurs de toute la région. Or, vos organisations doivent sûrement comprendre qu'il est nécessaire d'apporter des améliorations le plus vite possible et que ces améliorations, d'après moi, ne peuvent être laissées entièrement aux décisions des entreprises. Les améliorations doivent résulter de la collaboration des sociétés, de leurs employés et du gouvernement, lequel établira une réglementation et des normes s'appliquant à toutes les sociétés; cela évitera la situation où une entreprise qui désire prendre ces mesures positives sera assujettie à des frais qui la rendront non concurrentielle par rapport aux sociétés qui tenteraient de se défilier. Je m'étonne seulement, monsieur Runciman, que vous adoptiez ce que je considère un point de vue très vieux jeu, plutôt que de

[Texte]

Mr. Runciman: Our words must have left a wrong impression. This is one of the areas—or two—which I referred to earlier in the evening. There are segments of the new proposals which suggest alternative ways of doing things which are already covered, and as this points out, we are already subject to sanctions, both legal and otherwise, if we do not move in a sufficiently satisfactory manner. During the last five years, for example, we have spent many millions of dollars in the installation of pest control equipment in our terminal elevators at Vancouver, at Thunder Bay. Those installations are complete in some instances and are just being finalized in others.

• 2210

Speaking for our own company—and I am not here for our own company tonight; I am speaking on behalf of the industry—there is certainly no reluctance to move in these directions. The exception we take here is to the attempt to introduce other legislation to cover situations that are covered by existing legislation; that is why the terminology is such as it is. We feel that safety has to be something that is done voluntarily in any case. How do you legislate safety? We think we have to move in conjunction with our employees into these areas of safety by using the best equipment that can be provided, and by using it in the proper fashion. It is certainly not the intention to convey any sense of reluctance to move in the necessary directions.

Mr. Orlikow: I am glad to hear that, but in light of the very serious occurrences in grain elevators in the United States in recent months, it would seem to me that the industry should welcome a greater interest by government in upgrading the safety standards in the major terminals and in the country elevators.

Mr. Runciman: I think we should make a distinction here. First of all, to my knowledge there is no recorded incident of a dust explosion in a country elevator, so when we are talking about the danger from explosion, we are talking almost exclusively of terminal elevators.

The industry is at the point, either on their or in conjunction with the American industry in order to save resources and to cover the field once in the two countries rather than twice in the two countries, of launching into this whole area of dust control and dust hazard. One of the interesting things that is emerging from the inquiries, as far as they have gone, is that it is perfectly possible that the very fine dust still left in the air by the best of modern equipment is a much more dangerous type of dust, from the explosion point of view, than the dust in general that was in plants before. There is a feeling in United States that this may have to be looked at very, very seriously; that by removing the coarser particles from the air, you are

[Traduction]

dire, «Nous n'acceptons pas qu'on nous accuse d'avoir sciemment ou volontairement refusé de remédier à la situation mais nous reconnaissons que cette situation n'est pas ce qu'elle devrait être, et nous sommes disposés à collaborer avec tous les organismes afin de l'améliorer.»

M. Runciman: On a du mal comprendre notre mémoire car il s'agit d'un ou deux des domaines que j'ai mentionnés plus tôt ce soir. Certaines parties des nouvelles propositions indiquent d'autres façons de faire les choses que celles déjà prévues par les règlements, et comme cette citation le rappelle, nous sommes déjà passibles de sanctions, juridiques et autres, si nous ne nous comportons pas de façon satisfaisante. Au cours des cinq dernières années, par exemple, nous avons dépensé plusieurs millions de dollars pour installer du matériel pesticide dans nos silos de têtes de lignes, à Vancouver et à Thunder Bay. Dans certains cas, l'installation est terminée et dans d'autres cas on la termine.

Dans ma propre entreprise—et je ne suis pas ici ce soir pour parler au nom de mon entreprise car je suis le porte-parole de l'industrie—on ne manifeste certainement aucune réticence à s'engager dans cette voie. Les réserves que nous exprimons ici portent sur la tentative d'adopter d'autres lois relatives aux situations qu'englobe déjà la loi actuelle; c'est pourquoi nous avons formulé nos idées de la façon dont nous l'avons fait. Nous estimons, de toute façon, qu'on doit s'occuper de la question de la sécurité, et ce volontairement. Comment peut-on légiférer sur la sécurité? Nous croyons que dans ce domaine de la sécurité, nous devons prendre des mesures en collaboration avec nos employés, en utilisant le meilleur matériel disponible et en l'utilisant de la façon indiquée. Je ne veux certainement pas qu'on ait l'impression qu'on se montre réticent à prendre ces mesures nécessaires.

M. Orlikow: Je suis heureux d'entendre cela, mais à la lumière des incidents très graves qui ont eu lieu dans les silos à grains aux États-Unis ces derniers mois, il me semble que l'industrie devrait accueillir favorablement l'intérêt croissant porté par l'administration publique, à l'amélioration des normes de sécurité dans les silos de têtes de lignes et les silos de campagne.

M. Runciman: Je crois qu'il y a une distinction qui s'impose ici. En premier lieu, à ma connaissance, il n'est survenu aucune explosion de poussière dans les silos de campagne; donc, lorsque nous parlons des dangers d'explosion, nous nous reportons presque exclusivement aux cas des silos industriels.

En ce moment, l'industrie s'occupe seule ou en collaboration avec l'industrie américaine d'économiser des ressources et d'étendre son action une fois dans les deux pays, en ce qui a trait à toute cette question de la surveillance du taux de poussière et des risques découlant de sa présence. L'une des choses intéressantes qui se dégagent des enquêtes effectuées, au stade où elles en sont, c'est qu'il est tout à fait possible que le matériel le plus moderne ne peut éliminer la poussière la plus fine et que ces particules sont beaucoup plus dangereuses, sur le plan risque d'explosion, que la poussière qu'on trouvait auparavant dans les usines. On croit, aux États-Unis, qu'on devra probablement étudier cette question à fond; c'est-à-dire

[Text]

actually leaving the remaining particles in a more dangerous condition and that present standards of dust control and the present technology of dust control may have to be changed completely. So even with government participation there is not knowledge enough available at the present time to know just which is the safe direction. The feeling is that the small particle of dust, because it can dry out more quickly and become more volatile as a result of being that much drier, is an added hazard; so the dust collection system as it works today might actually add to the hazard rather than reduce it.

A great deal of investigation has to be done, and, as I say, the industry itself is moving into that field and will certainly be happy to work with the federal government in any work they may undertake. But it is not a simple process; much simpler in the country elevator than in the terminal, where that added danger of explosion hazard lies.

Mr. Orlikow: Mr. Runciman, I know we are just beginning—not just in your industry but in most industries—to face up to the problems which for so long have been accepted as just part of the occupational hazards of various jobs. I am sure we are going to learn a great deal more as we go along, and I am glad to hear you say that you want to co-operate in making things safer.

Just one more point that I will make, which does not need any discussion. I am a little amused by your comments on page 29 about the unfairness of a clause that would give the government the ability to finalize a first collective agreement. I know that in our city, the city that you and I live in, when the employees of the *Winnipeg Free Press* followed all the legal steps and got a union and got certified, the employer of the *Winnipeg Free Press* was able to keep the negotiations going for so long because there was no clause that permitted the Department of Labour to finalize the first agreement, and eventually the union just disappeared. Now, I know your companies would not do that but I think there is a lesson to be learned there.

• 2215

Mr. Runciman: I think that is a classic case.

Mr. Orlikow: I think so.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Orlikow. Mr. Towers, please.

Mr. Towers: Thank you, Madam Chairman. I would just like to say thank you to the witnesses tonight for the excellent presentation they have made, and certainly I hope that members of the Committee have been enlightened by the presentation. In view of the fact that Mr. Caccia has now left and it is 15 minutes past adjournment time, I will reserve any comments I have until Mr. Caccia is present. I will give him a

[Translation]

qu'en nettoyant l'air des plus grosses particules, on laisse des particules qui représentent un danger beaucoup plus grave et, par conséquent, il faudra peut-être changer complètement de normes et de techniques de lutte contre la poussière. Donc, même si le gouvernement participe à des programmes dans ce domaine, présentement, les connaissances ne sont pas assez avancées pour nous permettre de savoir quelle orientation il faut suivre. On croit que la petite particule de poussière, du fait qu'elle peut sécher plus rapidement et devenir plus volatile parce qu'elle est plus sèche, représente un risque de plus; les systèmes de lutte contre la poussière, tels qu'ils fonctionnent aujourd'hui, peuvent donc constituer un risque de plus plutôt qu'une mesure de sécurité.

Il faudra faire beaucoup d'enquêtes, et, comme je l'ai dit, l'industrie s'engage elle-même dans cette voie et sera certainement disposée à travailler avec le gouvernement fédéral dans tout projet qu'il entreprendra. Mais il ne s'agit pas d'un travail simple, la situation est beaucoup plus simple dans les silos de campagne que dans les ensembles de silos des gares et des ports, où on retrouve ce danger accru d'explosion.

M. Orlikow: Monsieur Runciman, je sais que nous ne faisons que commencer—non seulement dans votre industrie mais dans la plupart des milieux industriels—à affronter les difficultés qu'on a si longtemps considérées comme tout simplement une partie inhérente des risques du travail dans maints secteurs. Je suis sûr que nous allons en apprendre beaucoup plus au fur et à mesure de notre travail, et je suis heureux de vous entendre dire que vous voulez collaborer à l'amélioration de la sécurité.

Il y a une dernière chose dont je veux parler, mais qui ne nécessite pas de discussion. Je trouve un peu amusant l'observation que vous faites à la page 29, à propos de l'injustice d'un article qui habiliterait le gouvernement à ratifier une première convention collective. Je sais pour ma part, que dans la ville où nous vivons, vous et moi, lorsque les employés du *Winnipeg Free Press* ont franchi toutes les étapes juridiques, formé un syndicat et obtenu l'accréditation, le propriétaire de ce journal a été capable d'étirer les négociations aussi longtemps qu'il l'a fait, parce qu'il n'existait aucune disposition permettant au ministère du Travail de ratifier la première convention, ce qui a à la longue entraîné la disparition pure et simple du syndicat. Je sais que vos sociétés n'agiraient pas ainsi, mais nous pouvons quand même en tirer une leçon.

M. Runciman: Il s'agit d'un cas classique.

M. Orlikow: En effet.

La vice-présidente: Je vous remercie monsieur Orlikow. La parole est à M. Towers.

M. Towers: Merci, madame la présidente. Je vais commencer par remercier nos témoins de ce soir de leur mémoire, lequel aura été fort utile pour les membres du comité. M. Caccia ayant quitté la salle, et vu que nous avons déjà dépassé de 15 minutes l'heure normale de lever la séance, j'attendrai que M. Caccia soit revenu, ce qui me permettra de lui administrer une deuxième leçon sur la culture et le transport des céréales. Je vous remercie.

[Texte]

second lesson on the fundamentals of growing and movement of grain. Thank you, very much.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Towers. Mr. Neil, then.

Mr. Neil: Well, Madam Chairman, I was simply going to say that I was very disappointed in the remarks of Mr. Caccia. Obviously, he has not been out West and does not understand how the grain system works in the area. I have been around it all my life; I have known elevator agents all my life; I have delivered an awful lot of loads of grain to the elevator. There is an excellent relationship between the farmer and the elevator operator. There is a great deal of rivalry among elevator operators in order to try to build up their number of bushels, their throughput.

I make a point when I am travelling in my constituency to visit as many elevators as possible and quite often I am being taken around and introduced by someone who does not belong to a particular elevator company but delivers to another elevator. We go into the other elevator and it is interesting to see how the agent attempts to persuade the man I am with to change his delivery to that particular elevator. I might say this: I have found, almost without exception, that when you are talking to an elevator manager he speaks of his company with pride, and I think we should do nothing to try to drive a wedge between the companies and their employees.

I know there is a union involved; unions, generally speaking, are responsible and they are doing their best for the employees, and I think it is important that good relationships continue between the elevator companies and their employees because it is in the interests not only of the western grain producer, but of the whole of Canada, because the moneys that are derived from the sale of grain are very, very important to our economy.

Thank you very much, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Neil. Mr. Fraser, did you indicate that you wanted to speak?

Mr. Fraser: I just wanted to say, Madam Chairman, that we appreciate very much the presentation that we have had in the two nights that our guests have been with us and I do hope that the witnesses will understand that Mr. Caccia was, perhaps, addressing his remarks more philosophically than particularly to the specific things which you were raising. I do not offer that as an excuse for the severity of language which he chose to use, but I do want you to know that, so far as I am concerned, so far as our members are concerned, we are looking very carefully at the particular problems that you raised and we do believe that when one approaches the question of legislation in labour-management relations, balances must be maintained.

It is no more appropriate to tilt that balance to management than it would be to do it the other way, and the only way that this Committee, made up of people other than experts, can determine whether this legislation will work is to listen to the witnesses and to see it from their point of view. Especially on the question of the averaging, I think you have been of tremendous assistance to the Committee and I think, maybe

[Traduction]

La vice-présidente: Merci, monsieur Towers. La parole est à M. Neil.

M. Neil: M. Caccia m'a beaucoup déçu et il est clair d'après ce qu'il vient de dire qu'il n'a jamais été à l'Ouest et qu'il ne comprend rien au négoce des grains. Moi, par contre c'est un domaine qui me connaît car j'ai, au cours de ma vie, livré d'énormes quantités de grains aux silos; et c'est là pourquoi je sais que les rapports entre les fermiers et les exploitants de silos sont excellents. Par contre, les exploitants de silos se font une rude concurrence pour accroître leur part des affaires.

Au cours de mes déplacements dans ma circonscription, j'ai visité le maximum de silos possibles, ce qui m'a permis de constater que les agents des différentes firmes cherchent à débaucher les clients des autres. Les gérants des silos sont tous très fiers de leurs sociétés et nous devons nous garder d'enfoncer un coin entre les patrons de silos et leurs employés.

Généralement parlant, les syndicats agissent de façon responsable et œuvrent au mieux de l'intérêt de leurs membres; le maintien de bonnes relations entre les patrons des silos et leurs employés joue non seulement dans l'intérêt des producteurs mais de l'ensemble du pays, vu l'importance des recettes du commerce des grains pour l'économie nationale.

Je vous remercie, madame la présidente.

La vice-présidente: Merci, monsieur Neil. Vous avez demandé la parole, monsieur Fraser?

M. Fraser: Je voulais simplement signaler que nous avons beaucoup apprécié les exposés de nos témoins et j'espère qu'ils comprendront que M. Caccia parlait d'un point de vue théorique et non pas des questions soulevées dans les mémoires. Mon propos n'est pas de l'excuser, mais je tiens à ce que vous sachiez que nous allons examiner très attentivement les questions que vous avez soulevées car nous sommes convaincus que la réalisation d'un équilibre est essentiel dans les relations du travail.

Il serait tout aussi injuste de favoriser le patronat que le salariat; or, pour pouvoir juger ce projet de loi, les membres du comité doivent connaître le point de vue des témoins. Vos explications concernant le calcul des moyennes ont été tout particulièrement utiles aux membres du comité et en vous remerciant, je crois pouvoir m'exprimer au nom du comité tout entier, à l'exception peut-être de M. Caccia.

with the possible exception of Mr. Caccia, I could speak even for other members who are not of my party in saying we appreciate very much your efforts.

The Vice-Chairman: Thank you very much, Mr. Fraser. To the witnesses, on behalf of the entire Committee, I would like to say how very grateful for your patience in putting up with us twice, not only once, and for all your efforts in preparing the brief. Thank you again for the interest in the legislation. Thank you for coming.

To everybody else, thank you for your co-operation. I adjourn the meeting to the call of the Chair.

La vice-présidente: Je vous remercie, monsieur Fraser. Au nom des membres du Comité, je tiens à remercier les témoins qui ont bien voulu comparaître devant nous à deux reprises et du travail qu'ils ont consacré à la rédaction de leur mémoire. Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez manifesté au présent bill.

A tous, merci de votre coopération. Le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvel ordre.

APPENDIX "LMI-3"

THE RAILWAY ASSOCIATION OF CANADA

SUBMISSION

OF

THE RAILWAY ASSOCIATION OF CANADA

TO

THE HOUSE OF COMMONS STANDING
COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER
AND IMMIGRATION

DEALING WITH

BILL C-8, AN ACT TO AMEND
THE CANADA LABOUR CODE

MONTREAL, QUEBEC
MARCH, 1978

SUBMISSION OF THE RAILWAY ASSOCIATION OF CANADA TO THE HOUSE
OF COMMONS STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION,
DEALING WITH BILL C-8, AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE

The Railway Association of Canada welcomes the opportunity to present this submission on Bill C-8. The RAC is composed of 24 member railway lines employing 125,000 people and encompassing virtually all railway operations in Canada.

Bill C-8 covers a great many changes in the existing Labour Code, many of which the RAC either supports in principle or has no basic objection to. There are, however, a number of areas on which we feel we should comment. These are, in the order in which they appear in the Bill, as follows:

| <u>Clause Number</u> | <u>Proposed Provision</u> |
|----------------------|--|
| 21 | Bereavement Leave |
| 22 | Sick Leave |
| 22 | Unjust Dismissal |
| 29 et seq | Safety |
| 30 (& 68) | Burden of Proof |
| 50 | Fair Representation of Employees by a Union |
| 51 | Revocation of Bargaining Rights |
| 63 | Settlement of First Agreement |

We will deal first with the proposed safety provisions and then comment on the other items in the order listed above.

SAFETY

We should first note, before getting into the specific discussion on the safety provisions, that Part IV of the Labour Code does not apply to employment in respect of or in connection with the operation of trains. Therefore, any specific comments that we make will relate solely to the work place, e.g. maintenance shops.

While our first consideration is humanitarian insofar as regulations relating to safety and accident prevention are concerned, such regulations should not take away a company's right to manage and supervise the work force and work place. We do not dispute the right of the employee to refuse to work in a situation that would constitute an imminent danger to the safety or health of himself or another employee.

We are concerned however with the fact that this could be a judgment decision by an employee that could develop into a situation whereby one or several employees may unnecessarily use this regulation to refuse to work and thereby disrupt production.

Clause 29 (Proposed Section 82.1)82.1(1) - Refusal to work if imminent danger

This part, as written, could be interpreted by employees as their right to refuse any work activity until the condition is corrected. In our opinion management must retain the right to reassign the employee(s) to other

duties and we recommend the following addition:

The employer has the right to reassign the employee to other duties pending investigation and/or correction of the unsafe condition, if any.

This addition would require similar amendments to 82.1(4), Continued refusal to work, and to 82.1(7), Where imminent danger.

We might note that Bill 70, recently introduced into the Ontario legislature, has such a provision to permit the re-assignment of the employee.

82.1(2) - Report to employer

The employee should first be required to report the hazardous situation or condition to his immediate supervisor for investigation and correction. In most instances the situation will be corrected by the supervisor and there should be no need to involve the safety and health committee at this stage.

We would suggest that the clause be re-written as follows:

.... control or direction over him. Should the supervisor not take action to correct the unsafe condition, the employee shall report the matter to the safety and health committee, if any, established pursuant etc.

To be consistent with the change in procedure recommended above, clause

82.1(3) should be re-written to provide Investigation of Report on receipt of the report to the safety and health committee.

Wording similar to what we suggest is found both in Ontario Bill 70 and the Manitoba Work Place Safety and Health Act, which was enacted in 1976.

84.1 Safety and Health Committees - Clause 30

The purpose and intent of the establishment of safety and health committees is acceptable to both major railways. In fact such committees exist or are being developed by the railways.

However, it is considered that such Committees should be established primarily in areas deemed appropriate by management and the employees involved, viz. in locations or with certain classifications of employees where the incidence of injuries and accidents warrant the formation of such groups. It should not be necessary for the "Minister" to make such determinations.

The number of committee members, terms of office, frequency of meetings, procedures, time, place and length of such committee meetings, as well as the subject matter should be determined by management and the employees and not the Governor-in-Council, in order that the goals of the meetings may be accomplished with minimum disruption to operation of the railway or plant. Moreover, the procedures for selecting committee members should not be prescribed by regulation but should be left to the parties involved. This would enable employee participation to be either direct or through union representation whichever procedure was most appropriate to the particular situation.

Under 84.1(4) the function and power of the safety and health committee is outlined. Carrying each function to the extreme could require a full time committee in main shops, if the committee is to identify conditions, develop programs, monitor records and attend investigations. Such committees should act as an aid in the safe operation of the enterprise but they should not supplant management's responsibility to operate in a safe manner.

Clause 34 (Proposed Subsection 96.1)

Employee's Right to Complain

The proposed clause establishes a procedure whereby an employee may make a complaint to the Canada Labour Relations Board if his employer takes any disciplinary action as a result of the employee's refusal to work under the new provisions of Section 82.1.

As proposed this clause will negate the employee's right under his collective agreement to file a grievance against disciplinary action and to have that grievance settled by arbitration. Subsection (4) reads:

"Notwithstanding any agreement to the contrary, a complaint that an employer or a person acting on behalf of an employer has done anything that constitutes an offense under paragraph 97(1)(d) may not be referred by an employee to an arbitrator or an arbitration board pursuant to a collective agreement."

If an objective of these amendments is to improve the collective bargaining environment, this provision will do nothing to improve labour-management

relations. Not only does this clause run counter to those clauses which extend the provisions for final settlement without work stoppage but it also overrides the role of unions to protect the rights of their members. Presumably, it is the intent of the Government that unions should continue to protect the rights of those they represent in view of the provision for union participation on safety and health committees. Subsection 4, however, encroaches upon established grievance procedures. The objective of the Code ought to be limited to providing means of redress where none exist. We, therefore, recommend that the subsection 96.1 be amended to cover only those employees not party to collective agreements and that subsection 96.1(4) be deleted.

Clause 35 (Proposed Subsection 97(1)(d))

Offences

This new clause makes it an offence for an employer to take disciplinary action against an employee who refuses to work under proposed section 82.1.

This right to refuse to work, if misused, and we have to be realistic and appreciate that some employees will abuse it, could lead to substantial losses of productivity. The definition of those situations which do not constitute an "imminent danger", (i.e. the normal conditions and circumstances of the job or work place) will not be sufficient to prevent abuse.

The clause, however, does not define "reasonable cause". Through arbitration four basic tests have been established which an employee must fulfill to justify refusal to work when there is a question of safety. That is, (i) the employee must honestly believe his health and well being are endangered;

(ii) he must communicate this belief to his supervisor in a reasonable and adequate manner; (iii) his belief must be reasonable in the circumstances; and (iv) the danger must be sufficiently serious to justify his refusal.

To more clearly enunciate an employee's responsibility in respect to exercising his right under proposed subsection 82.1, the Association recommends that the following subsection be added:

"An employee who without reasonable grounds exercises a right conferred by this section may be subject to such discipline as his employer may impose under the terms and conditions of employment that apply to the employee."

This wording is taken from Ontario Bill 70. Similar wording can also be found in the Manitoba legislation referred to above.

The inclusion of such a provision, however, would not deprive the employee of his right, if he felt he were unjustly disciplined, to process a grievance up to, if necessary, final and binding arbitration under the grievance procedure of his collective agreement.

OTHER PROPOSED PROVISIONS IN THE BILL

Clause 21 (Proposed Section 59.6)

The Proposed Bereavement Leave Provision

The RAC is not opposed in principle to the inclusion of a provision dealing with paid bereavement leave in the Labour Code, since this is an extensively recognized benefit in collective agreements.

The RAC, however, is opposed to the stipulation of a benefit specified in the Act which at a later date may be improved without further reference to Parliament. While the minimum hourly wage may be increased by Order of the Governor-in-Council, all the other benefits stipulated in Part III of the Code, i.e. annual vacations, general holidays, maternity leave, termination of employment, severance, and the proposed sick leave, cannot be improved simply by a passage of an Order-in-Council.

We believe that allowing this benefit to be improved by regulation constitutes a questionable precedent since it means that neither Members of Parliament, as the representatives of the people, nor interested parties can comment on any proposed changes.

Any change in this benefit should require the approval of Parliament. Therefore, we propose that paragraphs 59.6(3)(a) and (b) be deleted as written and, as well, the members of the immediate family to be covered by this Bereavement Leave provision be spelled out in the Act.

Clause 22 (Proposed Section 61.4)

Sick Leave

The RAC is sympathetic to the desire of the Government to protect the jobs of individuals who are absent from work due to sickness or injury.

However, we are concerned that the proposed provision as written can be interpreted so that employers will be prohibited from taking the necessary action when employees, due to habitual absence, are unable to perform their work, and thus disrupt the operation of the work place. There is absolutely no way the employer could maintain essential productivity if subjected to chronic absenteeism particularly where the absent employee would hinder the activity of an employee or other employees who are dependent upon his presence, an example of which would be a tradesman's helper.

In the field of collective agreement arbitration there is extensive jurisprudence that upholds the employer's right to take necessary action, where warranted, when extensive absenteeism is due to sickness or other causes. However, such jurisprudence indicates that, in the arbitration process, employees are well protected against unfair dismissal since, of course, the arbitrator in such circumstances has the discretionary power to determine the justifiability of the employer's action and would only uphold an employer's taking such action where in his (the arbitrator's) opinion there was just cause for the employer so to do. In other words, the employee covered by the collective agreement is protected in that the arbitrator will not sustain the employer's action if he feels that the employer has not produced sufficient evidence that such action was warranted in the first place.

The proposed preamble to Clause 61.4(1) states that:

"No employer shall dismiss or lay-off an employee solely
because of absence due to illness or injury"

We would hope that the word "solely" means that where absenteeism due to illness or injury is disrupting the work situation, then necessary action could be taken.

If, however, this is not the intent of the proposed provision, then we suggest you recommend that the provision be reworded to make it clear that the employer can take the necessary action to prevent disruptive absenteeism.

Clause 22 (Proposed Section 61.5)

Unjust Dismissal

The RAC supports the right of non-unionized employees to avail themselves of an appeal procedure when they feel they have been dismissed unjustly.

However, we believe that the Act should specify that the adjudicator appointed to hear such an appeal should be drawn from the class of individuals that is contemplated under proposed Section 155(2)(d), i.e. arbitrators to hear a grievance under a collective agreement. We believe that this would add consistency in the overall handling of dismissal cases. To do otherwise could result in two sets of jurisprudence developing, one for organized employees, and one for non-unionized employees.

Clause 30 (& 68) (Proposed Sections 96.2(2) and 188(3))

Burden of Proof

In both proposed Section 96.2(2) (a complaint with respect to an alleged disciplinary or other action taken against an employee because of exercising

his rights under the new safety procedures) and Section 188(3) (a complaint by an employee that he has been discriminated against because of union activity or invoking other rights under Part V) the burden of proof with respect to determining the validity, or lack thereof, of any complaint would lie not with the complainant but with the respondent. We believe that such a requirement is contrary to judicial procedure in this country. For example, in the case of an individual who is charged with a criminal offence, it is not his (as the accused) responsibility to prove he is innocent, it is the Crown's responsibility to prove that he is guilty. We, therefore, find it untenable that the burden of proof in these instances is put on the "accused", i.e. the employer.

We note also that under these two proposed sections, the complaint itself is evidence that a violation has taken place, no matter how ridiculous or unwarranted the complaint itself might be. We believe that before a complaint is accepted as evidence under these two provisions the situation should be examined by an inspector who would then determine if there is sufficient evidence to pursue the complaint.

Clause 50 (Proposed Section 136.1)

Fair Representation of Employees by a Union

The RAC supports the principle that every employee has a right to fair and non-discriminatory representation by his bargaining agent. We are, however, concerned that in the application of this proposed amendment, the union, for fear of continual complaints by its members to the C.L.R.B., will be forced to progress grievances which they feel they cannot justify and which in the absence of such a provision they would drop.

We would draw to your attention Section 33(a)(3) of the Canadian Human Rights Act, which states that the Human Rights Commission need not entertain a complaint which is "trivial, frivolous, vexatious, or made in bad faith". Unions should not be placed in situations requiring them to progress grievances in order to abide by the fair representation provision that is proposed. If there is any fear that this is likely to take place, we would recommend that wording similar to that found in the Human Rights Act be included in the Labour Code with respect to the application of this provision.

Clause 51 (Proposed Section 142(a))

Revocation of Bargaining Rights

As Section 142(a) now reads, when the certification of the union is revoked, any collective agreement in effect ceases to have effect with such revocation. Under the proposed amendment, the Labour Relations Board would be empowered to permit the collective agreement to continue for some time if the union's bargaining rights have been revoked. We fail to see any justification for this. Once the union's bargaining rights have been revoked, there is, by definition, no union representing the employees. There is no union to handle grievances, no union to participate in any joint committees, no union to which to remit union dues. Therefore, unless some specific justification can be made as to why there is any necessity or desirability to continue an agreement in force after a union has lost its certification rights then the RAC recommends that Section 142(a) remain as is.

Clause 63 (Proposed Section 171.1)Settlement of First Agreement

This provision would allow the imposition by the C.L.R.B. of the first collective agreement, following the conciliation requirements of the Code and where the Minister considers it "necessary or advisable" for such an agreement to be imposed.

The RAC sees this as a very unhealthy precedent. There is no other provision in the Labour Code for the arbitration of interest disputes and we fail completely to see why the first agreement, as opposed to any subsequent agreements, should be arbitrated. In effect, the Minister would be given the unilateral right to remove the right to strike of the employees, and the right to lock-out of the employer. This provision, i.e. the removal of these rights, would not even tie such removal to some factor that might be socially justifiable, e.g., a threat to public health or safety, or national defense. In actual fact, this provision could be invoked solely at the discretion of the Minister.

The first agreement signed by the parties is always the most important since in effect it determines the basic parameters that the parties see in their collective bargaining relationship, and it is from these parameters that subsequent collective agreements are developed. This legislation would take away from the parties the basic economic sanctions given to them under Part V, which by right should be theirs to use, if necessary, in order to come to this first agreement. In place of the economic sanctions the parties would thereby be faced with the unsatisfactory alternative of the determination of the important first agreement by a third party.

The RAC is opposed in principle to this provision; however, if the ultimate decision of Parliament is that this particular provision should remain in the Bill and be incorporated into the Labour Code, we must, therefore, object to many of the procedures and criteria, as they are now written, that would be required to be followed in this "Settlement of First Agreement" section.

As noted above, the Minister could direct the C.L.R.B. to settle the terms when he considered it "necessary or advisable". To reiterate, this wording would leave the matter to the Minister's discretion. We feel any such circumstances under which the Minister could take such action should be written right into the law. The legislative directive to the Minister should be made in clear and precise terms, so that the parties would be aware of the circumstances under which the first agreement could be imposed.

As it is written it is quite conceivable that this provision would provoke work stoppages in those instances where unions believed that they could get a better deal from a third party than they could with direct negotiations or with help from the conciliation services of the Department of Labour. For all intents and purposes, a strike or the threat of a strike would be a prerequisite for the Minister to act and we question the value in a provision that could actually induce strikes.

We do not believe that the Canada Labour Relations Board would be a proper vehicle for the arbitration of interest disputes. Any such legislation should provide for an individual arbitrator to handle

such a dispute. Clearly the individual appointed should be somebody who is experienced in arbitrating interest disputes.

Under proposed paragraph 171.1(3)(a), the question of good faith could be taken into account by the arbitrator. It strongly infers that the penalty for bad faith bargaining should be adverse collective agreement terms. However, if bad faith bargaining were an issue in the negotiations, the aggrieved party could, under Section 187, appeal to the Board that the other party failed to bargain in good faith as required by Section 148(a)(i). Given this appeal procedure already in the Code, this provision, therefore, would be unnecessary.

Paragraph 171.1(3)(b) states that the arbitrator may take into account

"the terms and conditions of employment, if any,
negotiated through collective bargaining for
employees performing the same or similar functions
in the same or similar situations as an employee
in the bargaining unit."

We have two comments on this. First we feel that in examining terms and conditions of employment, an arbitrator should look at all situations, not just those where there is a union present, and secondly, we feel that any such directive to the arbitrator should specifically require him to examine the terms and conditions of employment of other employers on a total labour cost basis, not

on a benefit by benefit basis. For example, the Pay Research Bureau's Biennial Benefit Incidence and Expenditure Survey, which forms to a great extent the basis for terms and conditions of employment of the public service, covers both unionized and non-unionized employees. We feel, therefore, that the proper criterion would be employers as a whole and not just those with a union. We also feel that the onus should be on the arbitrator to look at the total labour costs of similar employers. In this way arbitrators would avoid the examination of a number of situations and the selection of each benefit on the basis of the best one available. In such a situation the employer faced with arbitration of his first agreement could conceivably end up with total labour costs far in excess of his competitors.

We would read the proposed Section 171.1 as covering those instances where the bargaining agent had changed, and where a collective agreement might previously have been in effect. We would feel, however, that such a provision should cover only those situations where no union had bargaining rights prior to the certification of the instant union.

The above few paragraphs constitute our comments on procedures and criteria that would be developed under this provision that we feel are essentially wrong. However, our basic position is that the whole concept of the arbitration of the first agreement is incorrect and would suggest this entire proposed Section 171.1 be deleted from the Bill.

CONCLUSION

We trust that, in the deliberation of your committee, you will take into consideration the views expressed above and that provisions will be amended in accordance with our recommendations.

APPENDICE «LMI-3»

L'ASSOCIATION DES CHEMINS DE FER DU CANADA

MÉMOIRE

DE

L'ASSOCIATION DES CHEMINS DE FER DU CANADA

PRÉSENTÉ AU

COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
SUR LE TRAVAIL, LA MAIN-D'OEUVRE ET L'IMMIGRATIONCONCERNANT LE BILL C-8, PROJET DE LOI DEVANT
MODIFIER LE CODE CANADIEN DU TRAVAILMONTREAL, QUÉBEC
MARS 1978

MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION DES CHEMINS DE FER DU CANADA PRÉSENTÉ AU
COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES SUR LE TRAVAIL, LA
MAIN-D'OEUVRE ET L'IMMIGRATION CONCERNANT LE BILL C-8, PROJET DE
LOI DEVANT MODIFIER LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

L'Association des chemins de fer du Canada est heureuse de l'occasion qui lui est donnée de faire cette présentation au sujet du bill C-8. L'Association se compose de 24 lignes ferroviaires employant 125 000 personnes et dont l'activité embrasse toutes les facettes de l'exploitation ferroviaire au Canada.

Le bill C-8 propose de nombreux amendements au code actuel; l'Association des chemins de fer du Canada en appuie en principe une bonne part ou ne s'y oppose pas fondamentalement. Toutefois, certaines parties méritent notre attention. Nous offrons donc nos commentaires au sujet des dispositions qui paraissent dans le bill dans l'ordre suivant:

| <u>Numéro de l'article</u> | <u>Disposition proposée</u> |
|----------------------------|--------------------------------------|
| 21 | Congés de décès |
| 22 | Congés de maladie |
| 22 | Congédiement injuste |
| 29 et suite | Sécurité |
| 30 (et 68) | Fardeau de la preuve |
| 50 | Représentation juste |
| 51 | Révocation des droits de négociation |
| 63 | Règlement de la première convention |

Nous traiterons d'abord des dispositions relatives à la sécurité proposée, puis nous ferons quelques observations sur les autres articles en respectant l'ordre donné plus haut.

SÉCURITÉ

Nous devons signaler, avant d'aborder le sujet des dispositions relatives à la sécurité, que la partie IV du Code du travail ne s'applique pas au travail lié à la marche des trains. En conséquence, nos remarques ne s'appliqueront qu'au lieu de travail, notamment les ateliers d'entretien.

Bien que notre premier souci en ce qui a trait aux règlements relatifs à la sécurité et à la prévention des accidents en soit un d'ordre humanitaire, nous estimons que ces règlements ne doivent pas priver une compagnie du droit de diriger et de surveiller son personnel et les lieux de travail. Nous ne nions pas le droit de l'employé de refuser de travailler lorsqu'il existe des circonstances qui constituent un danger imminent pour sa propre sécurité ou santé ou pour celle d'un autre employé.

Nous nous rendons compte, toutefois, que cette décision peut être subjective et pourrait éventuellement suggérer à un ou plusieurs employés de se prévaloir indûment de cette disposition pour refuser de travailler, nuisant ainsi à la production.

Article 29 (Article proposé 82.1)82.1(1) - Refus de travailler en cas de danger imminent

Telle qu'elle est rédigée, cette section pourrait être interprétée par les employés comme leur accordant le droit de cesser tout travail tant que la situation dangereuse n'a pas été corrigée. A notre avis, la direction doit se réserver le droit d'affecter le (ou les) employé(s) à d'autres tâches et nous recommandons l'addition suivante:

"L'employeur a le droit d'affecter l'employé à d'autres tâches jusqu'à ce que la situation dangereuse ait été examinée et corrigée s'il y a lieu."

Cette addition exige que des modifications semblables soient apportées à 82.1(4), Refus réitéré de travailler et 82.1(7), Existence d'un danger imminent.

Nous signalons que le bill 70, récemment présenté par le gouvernement de l'Ontario, contient une disposition semblable afin de permettre l'affectation de l'employé à une autre tâche.

82.1(2) - Rapport à l'employeur

L'employé devrait d'abord être tenu de signaler la situation dange-

reuse à son surveillant immédiat pour qu'elle soit examinée et corrigée. Dans la plupart des cas, la situation sera corrigée par le surveillant et il n'y aura pas lieu, à ce stade, de s'adresser au comité d'hygiène et de sécurité.

Nous proposons que l'article soit rédigé de nouveau en ces termes:

"... à son surveillant ou son employeur. Si le surveillant ne prend aucune mesure pour corriger la situation dangereuse, l'employé doit signaler le fait, le cas échéant, au comité d'hygiène et de sécurité dûment constitué en conformité etc..."

En conséquence de la modification proposée, l'article 82.1(3) doit être rédigé de nouveau de façon à assurer que l'"Enquête" soit tenue sur réception du rapport par le comité d'hygiène et de sécurité.

Un texte semblable à celui que nous proposons existe à la fois dans le bill 70 de l'Ontario et dans le Work Place Safety and Health Act du Manitoba, loi passée en 1976.

84.1 - Comités d'hygiène et de sécurité - Article 30

Les deux principales sociétés ferroviaires reconnaissent la validité

des motifs qui président à la formation de comités d'hygiène et de sécurité. D'ailleurs, ces comités existent déjà au sein des sociétés ferroviaires ou sont en voie d'être créés.

Toutefois, il est généralement estimé que ces comités devraient être établis dans les secteurs où ils sont jugés nécessaires, tant par la direction que par les employés intéressés, par exemple, dans les endroits ou pour les groupes d'employés où l'incidence d'accidents ou de blessures en justifie la création. Il ne devrait pas être nécessaire que le Ministre lui-même ait à juger de l'opportunité de créer ces comités.

Le nombre de membres, la durée du mandat, la fréquence des réunions, la procédure, le temps, le lieu et la durée des réunions des comités, de même que les questions à débattre, tout devrait être du ressort de la direction et des employés et non du gouverneur en conseil, afin que les objectifs fixés lors des réunions puissent être atteints sans nuire indûment aux opérations de l'usine ou du chemin de fer. De plus, le mode de sélection des membres du comité ne devrait pas être prescrit mais déterminé par les parties intéressées. Cette mesure permettrait la participation des employés, que celle-ci soit directe ou s'exerce par le truchement du représentant syndical, selon ce qui convient le mieux d'après les circonstances.

Les fonctions et pouvoirs du comité d'hygiène et de sécurité sont décrits à l'article 84.1(4). Exécutée à la perfection, chaque fonction pourrait exiger l'existence d'un comité à temps complet aux ateliers principaux, si le comité doit reconnaître les conditions, créer des programmes, contrôler les dossiers et assister aux enquêtes. Ces comités devraient aider à l'exploitation sûre de l'entreprise, mais ils ne doivent pas remplacer la responsabilité de la direction en matière de sécurité.

Article 34 (Paragraphe proposé 96.1)

Droit de plainte de l'employé

La disposition proposée établit une marche à suivre qui permettrait à l'employé de se plaindre au Conseil canadien des relations de travail de mesures disciplinaires prises à son égard par son employeur à la suite du refus de l'employé de travailler en vertu des nouvelles dispositions de l'article 82.1.

Telle qu'elle est proposée, cette disposition nie le droit de l'employé en vertu de sa convention collective, de soumettre un grief en raison de mesures disciplinaires et de soumettre ce grief à l'arbitrage. Le paragraphe (4) se lit ainsi:

"Nonobstant toute convention contraire, une
plainte alléguant qu'un employeur ou une

personne agissant en son nom a commis une infraction à l'alinéa 97(1) d) ne peut être soumise par un employé à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage conformément à une convention collective."

Si ces propositions visent à améliorer le climat des négociations collectives, ce ne sera pas le cas de cette disposition relativement aux relations patronales-syndicales. Non seulement cette disposition fait-elle échec à celles qui permettent un règlement sans interruption de travail, mais encore, elle outrepassse le rôle des syndicats qui est de protéger les droits de leurs membres. Nous supposons que le gouvernement tient à ce que les syndicats continuent à protéger les droits de ceux qu'ils représentent puisqu'il prévoit la participation des syndicats au comité d'hygiène et de sécurité. Toutefois, le paragraphe 4 empiète sur les méthodes établies pour les griefs. Le Code devrait se limiter à offrir des moyens de redresser les torts lorsque ces moyens font défaut. En conséquence, nous recommandons que le paragraphe 96.1 soit amendé de façon à ne couvrir que les employés non soumis à une convention collective et que le paragraphe 96.1(4) soit annulé.

Article 35 (Paragraphe proposé 97(1) d))Offenses

En vertu de cette disposition, commet une offense l'employeur qui prend des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé qui refuse de travailler en vertu de l'article proposé 82.1.

Mal utilisé, ce droit de refuser de travailler peut entraîner d'importantes baisses de production, et il faut prévoir, si l'on veut être réaliste, que certains employés en abuseront. Il ne suffit pas, pour prévenir les abus, de décrire les circonstances qui ne constituent pas un "danger imminent", soit les circonstances normales du lieu de travail.

L'article ne décrit pas les "motifs raisonnables". La jurisprudence d'arbitrage a établi 4 conditions fondamentales qui doivent être remplies pour qu'un employé puisse justifier son refus de travailler pour motifs de sécurité. Ainsi, (i) l'employé doit honnêtement juger que sa santé et son bien-être sont menacés; (ii) il doit faire part de ses craintes à son surveillant d'une façon juste et appropriée; (iii) ses craintes doivent être fondées, dans les circonstances et (iv) le danger doit être assez sérieux pour justifier son refus.

Afin que la responsabilité de l'employé soit clairement exposée

relativement à l'exercice de son droit en vertu de l'alinéa 82.1, l'Association recommande que le paragraphe suivant soit ajouté:

"Tout employé qui, sans motifs raisonnables, exerce le droit que lui confère le présent article, s'expose aux mesures disciplinaires que son employeur peut prendre à son égard en vertu des conditions d'emploi qui s'appliquent à son cas."

Le texte est tiré du bill 70 de l'Ontario. Un texte semblable se trouve dans la loi du Manitoba citée plus haut.

L'insertion de cette disposition, ne devrait toutefois pas priver l'employé qui s'estimerait injustement puni, de soumettre une plainte à un conseil d'arbitrage, le cas échéant, en vertu de la procédure de griefs de sa convention collective.

AUTRES DISPOSITIONS PROPOSÉES DANS LE BILL

Article 21 (Article proposé 59.6)

La disposition proposée concernant les congés de décès

L'Association des chemins de fer du Canada n'a pas d'objection de principe à l'insertion dans le Code du travail d'une disposition

concernant les congés de décès payés, puisqu'il s'agit d'un avantage généralement reconnu dans les conventions collectives.

L'Association est toutefois opposée à ce que soit stipulée dans la Loi, l'assurance d'un avantage qui peut être augmenté à une date ultérieure sans consultation du Parlement. Bien que le salaire horaire minimum puisse être augmenté par un ordre du gouverneur en conseil, tous les autres avantages assurés dans la partie III du Code, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maternité, la cessation d'emploi, le congédiement et les congés de maladie proposés, ne peuvent être augmentés par une simple décision du gouverneur en conseil.

Nous estimons que permettre que cet avantage puisse être augmenté par le règlement constitue un précédent dont la valeur est douteuse puisque ni les députés, en tant que représentants du peuple, ni les parties intéressées ne peuvent offrir leur opinion sur les changements proposés.

Toute modification de cet avantage devrait exiger l'approbation du Parlement. En conséquence, nous proposons que les alinéas 59.6(3) a) et b) soient annulés tels qu'ils sont rédigés et que de plus, la Loi précise les parents immédiats couverts par la disposition sur les congés de décès.

Clause 22 (Article 61.4 proposé)Congés de maladie

L'Association des chemins de fer du Canada comprend le désir du Gouvernement de protéger le poste des individus absents pour raison de santé. Nous craignons toutefois que les dispositions rédigées dans leur forme actuelle, soient mal interprétées et qu'il soit interdit aux employeurs de prendre les mesures nécessaires si les employés — en raison d'absences répétées — ne peuvent faire leur travail et désorganisent toutes les opérations auxquelles ils participent. L'employé ne peut en aucune manière assurer une productivité indispensable s'il doit faire face à un absentéisme chronique, et particulièrement dans les cas où l'absentéisme de l'employé se répercute sur le travail d'un autre ou de plusieurs autres employés interdépendants, comme dans le cas de l'aide d'un technicien par exemple.

En ce qui concerne l'arbitrage dans le cadre des conventions collectives, nombre de décisions ont confirmé le droit de l'employeur de prendre les mesures qui s'imposaient — quand ce droit était justifié — dans les cas d'absentéisme abusif pour cause de maladie, ou autre. Toutefois, la jurisprudence indique clairement que, dans le processus d'arbitrage, les employés sont bien protégés contre les congédiements injustes puisque l'arbitre dispose, dans ce cas, d'un pouvoir discrétionnaire pour déterminer si les mesures prises par l'employeur sont justifiées et n'appuie ce dernier que si, selon lui (l'arbitre), l'employeur avait

le droit de le faire. En d'autres termes, la protection de l'employé régi par une convention collective est assurée puisque l'arbitre n'appuiera pas le geste de l'employeur s'il juge que celui-ci n'a pas fourni des preuves suffisantes justifiant ce geste.

Le préambule proposé pour l'article 61.4(1) se lit comme suit:

"Un employeur ne peut congédier ou mettre à pied un employé pour le seul motif de son absence pour cause de maladie ou de blessure..."

Nous voulons croire que les mots "pour le seul motif", laissent entendre que si l'absentéisme pour raison de santé désorganise le travail, l'employeur peut prendre les mesures qui s'imposent.

Si ce n'est pas là ce que signifie cette disposition, nous vous suggérons de recommander qu'elle soit rédigée à nouveau, de manière qu'elle ne laisse aucun doute sur le droit de l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir l'absentéisme.

Clause 22 (Article 61.5 proposé)

Congédiement injuste

L'Association des chemins de fer du Canada reconnaît le droit des employés non syndiqués de faire appel s'ils jugent avoir été injuste-

ment congédiés.

Nous croyons toutefois que la loi devrait préciser que l'arbitre nommé pour étudier cet appel devrait appartenir à la catégorie d'individus visés par l'article 155(2) d) c'est-à-dire ceux qui ont à trancher des griefs présentés dans le cadre d'une convention collective. Nous pensons que cela permettrait d'assurer une certaine uniformité dans la manière de juger les cas de congédiement. Agir autrement risquerait de créer deux séries de décisions, une pour les syndiqués et une pour les non syndiqués.

Clause 30 (et 68) (Articles proposés 96.2(2) et 188(3))

Fardeau de la preuve

Dans les deux articles proposés: article 96.2(2) (plainte déposée à la suite d'une mesure disciplinaire ou de toute autre mesure prise contre un employé qui exerce ses droits en vertu des nouvelles dispositions en matière de sécurité) et article 188(3) (plainte déposée par un employé à la suite de mesures discriminatoires prises contre lui pour activités syndicales ou parce qu'il invoque d'autres droits au titre de la Partie V), le fardeau de la preuve en ce qui concerne la validité ou le manque de validité n'incombe pas au plaignant mais à l'intimé. Nous estimons que cette exigence est en contradiction avec la procédure judiciaire de ce pays. Ainsi, dans le cas d'un individu accusé d'une

infraction criminelle, ce n'est pas à lui (en tant qu'accusé) de prouver qu'il est innocent mais à la Couronne de prouver qu'il est coupable. Nous trouvons inadmissible que le fardeau de la preuve incombe dans ce cas à "l'accusé", c'est-à-dire à l'employeur.

Nous constatons de plus, dans ces deux articles, que la plainte elle-même constitue une preuve d'infraction, aussi ridicule ou injustifiée qu'elle soit. Nous croyons donc qu'avant d'enregistrer une plainte comme preuve au titre de ces deux dispositions, la situation soit examinée par un inspecteur qui décidera s'il y a suffisamment de preuves pour maintenir cette plainte.

Clause 50 (Article 136.1 proposé)

Représentation juste des employés par un syndicat

L'Association des chemins de fer du Canada appuie le principe selon lequel chaque employé a droit à une représentation juste et sans discrimination de la part de son agent négociateur. Toutefois, nous craignons qu'en application de cette proposition le syndicat, de peur que ses membres ne présentent sans arrêt des plaintes au Conseil canadien des relations du travail, soit forcé d'instruire des griefs qu'à son avis il ne pourra pas justifier et qu'en l'absence d'une telle proposition il laisserait tomber.

Nous portons à votre attention l'alinéa 33 b) iii) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, selon lequel la Commission canadienne des droits de la personne n'est pas tenue d'accepter une plainte "frivole, vexatoire, sans objet ou entachée de mauvaise foi".

Les syndicats ne doivent pas être mis dans des situations les obligeant à présenter des griefs uniquement pour respecter les dispositions proposées en matière de représentation. S'il y a la moindre crainte que ces situations se produisent, nous recommandons qu'une formulation semblable à celle qui se trouve dans la Loi sur les droits de la personne soit utilisée dans le Code du travail pour l'application de la proposition précitée.

Clause 51 (Article 142 a) proposé)

Révocation des droits de négociation

Selon l'article 142 a), dès qu'il y a révocation de l'accréditation du syndicat, toute convention collective en vigueur devient sans effet. En vertu de la modification proposée, le Conseil des relations du travail aurait le pouvoir d'autoriser le maintien des effets d'une convention collective pendant un certain temps après la révocation des droits de négociation du syndicat. Ce qui nous semble absolument injustifié, car une fois ces droits révoqués, il va de soi qu'aucun syndicat ne représente les employés. Aucun syndicat pour présenter les griefs, aucun syndicat pour participer aux activités de comités

mixtes, aucun syndicat pour recueillir les cotisations. Donc, sous réserve que soit justifié la nécessité ou le désir de maintenir les effets d'une convention collective en vigueur après la perte des droits d'accréditation du syndicat, l'Association des chemins de fer du Canada recommande que le texte de l'article 142 a) reste tel quel.

Clause 63 (Article 171.1 proposé)

Règlement de la première convention

En vertu de ces dispositions, le Conseil canadien des relations du travail pourrait imposer la première convention collective, après que les dispositions du Code relatives à la conciliation ont été satisfaites et dans le cas où le Ministre le juge "utile ou opportun".

L'Association des chemins de fer du Canada estime que cela crée un précédent défavorable. Il n'y a pas d'autres dispositions dans le Code du travail qui vise l'arbitrage en cas de conflit d'intérêts et nous ne voyons pas du tout pourquoi la première convention, plutôt que toute autre convention subséquente, doive faire l'objet d'un arbitrage. En fait, le Ministre aurait le droit unilatéral de retirer le droit de grève aux employés, et le droit de lock-out à l'employeur. Ces dispositions, c'est-à-dire le retrait de ces droits, ne dépendraient même pas de facteurs justifiables sur le plan social, comme par exemple une menace à la santé ou à la sécurité publique ou impliquant la défense nationale. En fait, ces dispositions ne pourraient être invoquées qu'à

la discrétion du Ministre.

La première convention que signent les parties est toujours la plus importante puisque, en fait, elle détermine les principes de base que veulent établir les parties dans leurs négociations et c'est sur ces principes que viennent se greffer les conventions subséquentes. Cette législation priverait les parties des sanctions économiques de base qui leurs sont accordées en vertu de la Partie V et dont ils devraient se prévaloir au besoin pour en revenir à cette première convention. Au lieu de s'appuyer sur des sanctions économiques, les parties devraient donc se soumettre à la solution peu désirable de se voir imposer la première convention par une tierce partie.

En principe, l'Association des chemins de fer du Canada s'oppose à cette mesure; toutefois, si le Parlement décide finalement que ces dispositions doivent demeurer dans le Bill et doivent être incorporés au Code du travail, nous devons nous opposer à plusieurs méthodes et critères tels qu'ils sont formulés, et auxquels on devrait se conformer dans l'application des dispositions de la section "Règlement de la première convention".

Comme nous le faisons remarquer ci-dessus, le Ministre pourrait demander au Conseil canadien des relations du travail de déterminer les conditions lorsqu'il le juge "utile ou opportun". Comme nous

l'avons dit, cet énoncé laisse tout à la discrétion du Ministre. Nous estimons que les directives données au Ministre devraient être définies de sorte que les parties sachent en quelles circonstances la première convention peut être imposée. Telles qu'elles sont rédigées, ces dispositions pourraient très bien provoquer des arrêts de travail là où les syndicats croiraient pouvoir obtenir un règlement plus avantageux de la part d'une tierce partie plutôt que par voie de négociations directes ou avec l'aide des services de conciliation du Ministère du travail. En fait, il faudrait une grève ou une menace de grève pour que le Ministre puisse intervenir et nous doutons que des dispositions incitant à la grève puissent être de quelque valeur.

Nous ne croyons pas que le Conseil canadien des relations du travail soit le meilleur organe d'arbitrage en cas de conflits d'intérêts.

En vertu de l'alinéa 171.1(3) a), l'arbitre pourrait tenir compte de la bonne foi des parties. Cela suppose que la pénalité pour négociations de mauvaise foi devrait se traduire par des conditions désavantageuses dans la convention collective. Toutefois, si la mauvaise foi faisait l'objet d'un litige dans les négociations, la partie lésée pourrait, en vertu de l'article 187, en appeler au Conseil du fait que l'autre partie n'a pas négocié de bonne foi conformément à l'article 148 a) 1). Cette procédure d'appel faisant déjà partie du Code, les présentes dispositions sont inutiles.

L'alinéa 171.1(3) b) précise que l'arbitre peut tenir compte "des conditions d'emploi qui ont été négociées, le cas échéant, lors de la négociation collective pour des employés exerçant des fonctions similaires à celles des employés de l'unité de négociation et qui sont exécutées dans des circonstances analogues."

Nous avons deux observations à ce sujet. Premièrement, nous estimons qu'en étudiant les conditions d'emploi, un arbitre devrait examiner tous les cas, non pas seulement ceux où il y a un syndicat et, deuxièmement, nous croyons que les directives données à l'arbitre devraient préciser l'étude des conditions d'emploi chez d'autres employeurs sur la base de la charge salariale totale, non sur la base de la rémunération, élément par élément. Par exemple, l'étude que fait tous les deux ans le Bureau de recherches des traitements sur les avantages sociaux et conditions de travail, et qui, dans une large mesure, sert de base aux conditions d'emploi à la fonction publique, porte non seulement sur les employés syndiqués, mais également sur les non syndiqués. Nous estimons donc que le meilleur critère serait l'ensemble des employeurs et non pas seulement ceux qui adhèrent à un syndicat. Nous croyons, en outre, qu'il devrait incomber à l'arbitre de vérifier la charge salariale totale chez les employeurs dont l'entreprise est comparable. De cette façon les arbitres éviteraient l'examen de nombreux cas et le tri de chaque élément de rémunération en fonction du plus avantageux. Dans ce cas, l'employeur qui doit

recourir à l'arbitrage pour sa première convention pourrait se retrouver avec une masse salariale bien supérieure à celle de ses concurrents.

Nous interpréterions l'article 171.1 proposé comme régissant les cas où l'agent négociateur avait été changé et où une convention collective pouvait déjà avoir été en vigueur. Toutefois, nous croirions qu'une telle disposition ne régirait que les cas où aucun syndicat n'avait des droits de négociation avant l'accréditation du syndicat en place.

Les quelques paragraphes ci-dessus constituent nos commentaires sur les méthodes et critères qui seraient mis au point en vertu de cette proposition et qui, de notre avis, sont faux au départ. Toutefois, notre position de base est que toute la notion d'arbitrage pour la première convention est fautive, et nous recommandons que tout l'article 171.1 proposé soit retiré du Bill.

CONCLUSION

Nous osons croire qu'au cours de ces discussions votre comité tiendra compte des points de vue exposés ci-dessus et que les dispositions proposées seront modifiées à la lumière de nos recommandations.



If undelivered, return COVER ONLY
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

At 9:30 a.m.:

From the Railway Association of Canada:

- Mr. R. E. Wilkes, Executive Secretary, Railway Association of Canada;
- Mr. R. Colosimo, Assistant Vice-President, Industrial Relations, CP Rail;
- Mr. R. G. Messenger, Assistant Vice-President, Operations, CN Railways;
- Mr. S. T. Cooke, Assistant Vice-President, Labour Relations, CN Railways.

At 8:00 p.m.:

From the Canadian Grain Handling Industry:

- Mr. A. M. Runciman, President, United Grain Growers Limited;
- Mr. Valmont Blanchette, Vice-President and General Manager, Bunge of Canada Limited;
- Mr. A. Edward Aust, Legal Counsel;
- Mr. Raymond Cousineau, Personnel Manager, United Grain Growers Limited.

A 9 h 30 du matin:

De l'Association des chemins de fer du Canada:

- M. R. E. Wilkes, secrétaire administratif, Association des chemins de fer du Canada;
- M. R. Colosimo, vice-président adjoint, Relations industrielles, CP Rail;
- M. R. G. Messenger, vice-président adjoint, Opérations, CN Railways;
- M. S. T. Cooke, vice-président adjoint, Relations de travail CN Railways.

A 8 heures du soir:

De l'Industrie canadienne de manutention des céréales:

- M. A. M. Runciman, président, United Grain Growers Limited;
- M. Valmont Blanchette, vice-président et directeur général, Bunge of Canada Limited;
- M. A. Edward Aust, conseiller juridique;
- M. Raymond Cousineau, directeur du personnel, United Grain Growers Limited.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Wednesday, March 8, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 7

Le mercredi 8 mars 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

CONCERNANT:

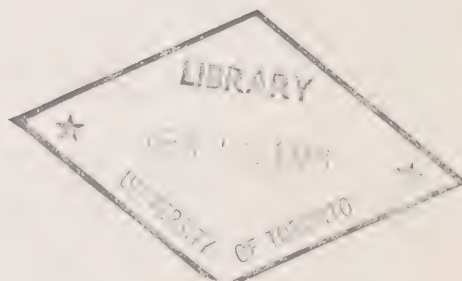
Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Caccia
Dionne (*Kamouraska*)
Duclos
Dupont
Duquet

Fraser
Halliday
Masniuk
McRae
Olivier

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Orlikow
Parent
Ritchie
Rompkey

Scott
Skoreyko
Smith (*Churchill*)
Stollery—20

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Monday, March 6, 1978:

Mr. Scott replaced Mr. Neil

Mr. Skoreyko replaced Mr. Towers

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le lundi 6 mars 1978:

M. Scott remplace M. Neil

M. Skoreyko remplace M. Towers

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 8, 1978
(9)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 3:42 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Dupont, Guay (*Lévis*), Olivier, Orlikow, Ritchie and Scott.

Other Member present: Mr. Dinsdale.

Witnesses: From Bell Canada: Mr. H. Pilkington, Vice-President, Personnel; Mr. L. C. Godden, Assistant Vice-President, Labour Relations and Mr. R. G. R. Brabander, Legal Counsel. *From the Christian Labour Association of Canada:* Mr. Ed Vanderkloet, Executive Secretary.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday 9, 1978, Issue No. 1.*)

On Clause 1,

The Chairman presented the Third Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure which is as follows:

Your Subcommittee met on Tuesday, March 7, 1978 and agreed to make the following recommendation:

—That the Committee continue its study of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, with the following revised schedule of meetings:

WEDNESDAY, March 8, 1978, 3:30 p.m. *Witnesses:* — Bell Canada; Christian Labour Association of Canada.

THURSDAY, March 9, 1978, 8:00 p.m. *Witness:* Canadian Labour Congress. TUESDAY, March 14,

1978, 9:30 a.m. *Witness:* Canadian Trucking Association; 3:30 p.m. *Witness:* "Confédération des Syndicats nationaux". WEDNESDAY, March 15, 1978, 3:30 p.m.

Witness: Canadian Bankers Association. THURSDAY, March 16, 1978; 9:30 a.m. *Witness:* Canadian Labour Congress (if necessary) OR CLAUSE BY CLAUSE

consideration; 8:00 p.m. CLAUSE BY CLAUSE consideration. TUESDAY, March 21, 1978, 9:30 a.m.

CLAUSE BY CLAUSE consideration; 11:00 a.m. CLAUSE BY CLAUSE consideration; 3:30 p.m.

CLAUSE BY CLAUSE consideration.

In accordance with a motion of the Committee at the meeting held on Tuesday, November 1, 1977, the Chairman authorized that the briefs of Bell Canada and the Christian Labour Association of Canada be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendices LMI-4 and LMI-5.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 8 MARS 1978
(9)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 42 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Dupont, Guay (*Lévis*), Olivier, Orlikow, Ritchie et Scott.

Autre député présent: M. Dinsdale.

Témoins: De Bell Canada: M. H. Pilkington, vice-président, Personnel; M. L. C. Godden, vice-président adjoint, Relations de travail et M. R. G. R. Brabander, conseiller juridique. *De l'Association chrétienne du travail du Canada:* M. Ed Vanderkloet, secrétaire administratif.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

Article 1,

Le président présente le troisième rapport du sous-comité du programme et de la procédure que voici:

Votre sous-comité s'est réuni le mardi 7 mars 1978 et a convenu de faire la recommandation suivante:

—Que le Comité poursuive son étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, selon le calendrier révisé des séances suivant:

LE MERCREDI 8 mars 1978, 15 h 30 *Témoins:*—Bell Canada; Association chrétienne du travail du Canada. LE

JEUDI 9 mars 1978, 20 heures *Témoin:* Le Congrès canadien du travail. LE MARDI 14 mars 1978, 9 h 30

Témoin: Association canadienne du camionnage; 15 h 30 *Témoin:* Confédération des Syndicats nationaux. LE

MERCREDI 15 mars 1978, 15 h 30 *Témoin:* L'Association des banquiers canadiens. LE JEUDI 16 mars 1978,

9 h 30 *Témoin:* Le Congrès canadien du travail (s'il y a lieu) OU étude ARTICLE PAR ARTICLE; 20 heures,

étude ARTICLE PAR ARTICLE. LE MARDI 21 mars 1978, 9 h 30, étude ARTICLE PAR ARTICLE; 11

heures, étude ARTICLE PAR ARTICLE; 15 h 30, étude ARTICLE PAR ARTICLE.

Conformément à une motion du Comité adoptée à la séance du mardi 1^{er} novembre 1977, le président autorise que les mémoires de Bell Canada et de l'Association chrétienne du travail du Canada soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendices LMI-4 et LMI-5.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, March 8, 1978

• 1543

[Text]

Le président: A l'ordre. Nous poursuivons l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, conformément à l'ordre de renvoi du mercredi, 14 décembre 1977.

J'aimerais tout d'abord vous soumettre le troisième rapport du Sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration qui fait la recommandation suivante en ce qui regarde le calendrier révisé. Aujourd'hui le 8 mars nous entendons les témoins de Bell Canada et de *Christian Labour Association of Canada*. Jeudi, le 9, nous entendrons le Congrès du travail du Canada; mardi, le 14, l'Association canadienne du camionnage; et le 14, dans l'après-midi à 15 h 30, la Confédération des syndicats nationaux; mercredi 15 mars, nous entendrons l'Association des banquiers canadiens tel que confirmé hier. Jeudi, le 16, si nécessaire, nous continuerons avec le Congrès du travail du Canada ou nous ferons l'étude du Bill article par article et ce, jusqu'à l'ajournement de Pâques.

Maintenant, j'aimerais vous présenter mon premier témoin, de Bell Canada, M. Pilkington qui est le vice-président...

M. Caccia: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Oui, monsieur Caccia.

M. Caccia: Monsieur le président, est-ce que vous avez songé à la possibilité de siéger l'après-midi du jeudi 16 mars?

Le président: Oui, monsieur Caccia. Nous avons examiné toutes les possibilités que nous avons de siéger l'après-midi; mais c'est impossible à cause de la disponibilité des locaux. Il n'y a aucune pièce de disponible le jeudi 16 mars et c'est la seule chose qui nous empêche de siéger l'après-midi.

• 1545

Monsieur Caccia.

M. Caccia: Parfois, monsieur le président, la pièce 112-N dans l'édifice du Centre est disponible. Peut-être pourriez-vous demander au greffier du Comité d'explorer cette possibilité pour l'après-midi du 16 mars.

Le président: Monsieur Caccia, pour répondre à votre question, je tiens à vous dire que le greffier et moi-même avons vérifié si tous les locaux étaient disponibles, y compris la pièce 112-N de l'édifice du Centre. Et même mardi le 14 mars, nous devons siéger à cet endroit. Vous pouvez vous fier à ma parole, les locaux sont tous occupés le jeudi 16 mars dans l'après-midi.

S'il n'y a pas d'autres questions sur le troisième rapport, je demanderais au Comité de bien vouloir donner la permission d'imprimer en appendice le mémoire complet de Bell Canada. D'accord?

Des voix: Oui.

Le président: Donc, je vous présente encore une fois M. Pilkington qui va nous présenter les témoins qui l'accompa-

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 8 mars 1978

[Translation]

The Chairman: Order please. We resume consideration of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, as referred to this Committee on Wednesday, December 14, 1977.

First of all, I would like to present to you the Third Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration, which makes the following recommendation concerning the revised schedule of meetings; today, March 8, we will hear witnesses from Bell Canada and from the Christian Labour Association of Canada. Thursday, March 9, we will hear the Canadian Labour Congress; Tuesday, March 14, the Canadian Trucking Association; and March 14 at 3:30 in the afternoon, the Confederation of National Trade Unions; Wednesday, March 15, we will hear the Canadian Bankers Association as it was confirmed yesterday. Thursday, March 16, if necessary, we will continue with the Canadian Labour Congress and we will proceed to the clause by clause consideration of the bill until Eastern recess.

I would like to introduce to you now my first witness, from Bell Canada, Mr. Pilkington, who is the vice-president...

Mr. Caccia: On a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, did you envisage the possibility of sitting on Thursday afternoon, March 16?

The Chairman: Yes, Mr. Caccia. We have envisaged all possibilities to sit in the afternoon; but it is impossible because the rooms are not available. There is no room which is available on Thursday, March 16, and this is the only thing which prevents us from sitting in the afternoon.

Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Sometimes, Mr. Chairman, room 112N in the Centre Block is available. You could ask through the Clerk of the Committee to explore this possibility for the afternoon of March 16.

The Chairman: Mr. Caccia, in answer to your question, I would like to inform you that the Clerk and myself have checked whether there was or not any room available, including 112N in the Centre Block. On Tuesday, March 14, we will have to sit in that room. You can take my word, all the rooms are taken on the afternoon of March 16.

If there is no other question about the third report, I would like to ask the committee to allow me to print the complete brief from Bell Canada as an appendix to today's proceedings. Do you agree?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: For the second time, here is Mr. Pilkington who is going to introduce to us the witnesses who are with him.

[Texte]

gnent pour la présentation de son mémoire qu'il a bien voulu résumer.

Monsieur Pilkington.

M. H. Pilkington (vice-président (Personnel), Bell Canada): Merci, monsieur le président.

Mr. Chairman, members of the Committee, we would like to introduce the members of our delegation from Bell. I am Harry Pilkington, Vice-President of Personnel. On my immediate right is Les Godden, Assistant Vice-President, Labour Relations; on his right, Ian Hay, Director of research in our labour relations department; and on my far right is Richard Brabander from our general counsel office. With that, Mr. Chairman, I would like to make an opening statement.

We do appreciate the opportunity to appear before the Committee and we hope sincerely that the brief and our responses to your questions will be of assistance in your consideration of this very important piece of legislation.

I might add a wee bit that is not in this statement, if I may, sir, a little background to remind the members of the Committee just who we represent. We represent a company of 50,000 employees, about 37,000 of whom are non-management. Virtually all of them are covered by three unions and several collective agreements. So, for all practical purposes, our non-management group in the company is completely unionized and has been since about 1946.

We operate in two provinces and the territories, Ontario, Quebec and the north country. Now, back to my opening remarks, if I may.

Of overriding concern to Bell, as a major employer in Canada, is the impact of further legislative intrusions into the bargaining process, on the process itself and on the economy.

Bell Canada recognizes and accepts that legislative standards may be necessary in the area of working conditions, particularly for workers not represented by unions. But where workers are represented by unions, we believe that government should allow the collective bargaining process to determine whether to accept the standards provided for in the legislation or to bargain a variation of such standards.

We are certainly in accord with the objectives of the proposed amendments regarding health and safety. It is our company's policy at present that an employee should not be required to undertake an unsafe work assignment.

However, we do anticipate some administrative difficulties in complying with the proposed procedures. For instance, how will the government ensure a quick review and inspection of a possible unsafe condition when an employee refuses to work because of a perceived imminent danger, when employees are working at dispersed work locations or when the employee is located in a very remote part of the country far removed from the nearest work centre and the government inspector.

• 1550

Mr. Chairman, we are looking for guidance from the Committee on this matter. We do not know how the board could

[Traduction]

for the presentation of his brief that he has accepted to sum up for us.

Mr. Pilkington.

Mr. H. Pilkington (Vice-President (personnel), Bell Canada): Thank you, Mr. Chairman.

Monsieur le président, membres du Comité, j'aimerais vous présenter les membres de la délégation de Bell Canada. Je suis Harry Pilkington, vice-président du personnel. A ma droite, se trouve Les Godden, vice-président adjoint, relations de travail; à sa droite, Ian Hay, directeur de la recherche, relations de travail; et à mon extrême droite, Richard Brabander, de notre contentieux. Cela fait, monsieur le président, j'aimerais faire une déclaration d'ouverture.

Nous apprécions l'occasion qui nous est offerte d'intervenir devant le Comité, et nous espérons que le mémoire et les réponses apportées à vos questions pourront vous être de quelque utilité dans l'étude de cette loi très importante.

Je voudrais ajouter quelques détails qui ne font pas partie de ma déclaration afin de rappeler aux membres du Comité qui nous représentent. Nous représentons une société qui emploie 50,000 personnes, dont 37,000 n'occupent pas des postes de gestion. Ces employés sont répartis entre trois syndicats et sont assujettis à plusieurs conventions collectives. A toutes fins pratiques, le groupe qui n'occupe pas des fonctions de gestion au sein de la société est totalement syndiqué et ce depuis environ 1946.

Nous fonctionnons dans deux provinces et dans les territoires, à savoir l'Ontario, le Québec et le Grand Nord. Je vais maintenant revenir à ma déclaration.

Étant l'un des principaux employeurs au pays, Bell Canada se préoccupe au plus haut point des conséquences que les intrusions de la loi dans le processus de négociation peuvent avoir sur le processus lui-même et sur l'économie.

Bell Canada reconnaît et accepte que des normes établies par voie législative puissent être nécessaires en matière de conditions de travail, en particulier dans le cas des travailleurs qui ne sont pas représentés par un syndicat. Toutefois, dans le cas des travailleurs qui sont représentés par un syndicat, nous croyons que le gouvernement devrait admettre qu'on recoure au processus de la négociation collective pour déterminer s'il y a lieu d'accepter la norme fixée par la loi ou de négocier une variante de cette norme.

Nous souscrivons aux objectifs des modifications proposées en matière de santé et de sécurité. Selon la politique de la compagnie, un employé ne devrait pas être contraint d'effectuer une tâche dangereuse.

Nous prévoyons toutefois des difficultés administratives au niveau des modalités proposées. Comment, par exemple, le gouvernement pourra-t-il effectuer rapidement un examen et une inspection du danger possible, dans le cas d'un employé qui refuse de travailler parce qu'il croit être en présence d'un danger imminent, lorsque les lieux de travail sont dispersés ou lorsque l'employé se trouve dans un endroit très reculé du pays, à une grande distance du centre le plus proche et de l'endroit où se trouve l'inspecteur du gouvernement?

Monsieur le président, nous comptons sur le Comité pour nous éclairer en cette matière. Nous ne voyons pas comment le

[Text]

efficiently, with due regard to the rights of the employee and the employer, enforce this section of the legislation.

Finally, Mr. Chairman, we would like to express our concern that many of the proposed amendments to Part V, which are intended to improve the collective bargaining process, will have the opposite effect. It appears the actual result will be significantly to broaden the scope and jurisdiction of a regulatory body at the expense of the rights and freedom of labour and management.

Where the rights of parties cease to be stated in legislation and are left to regulation by a specialized tribunal, such rights become far less certain. This is particularly true where a board, as appears to be the case here, need not necessarily apply the same consideration or tests or extend the same rights to parties in different proceedings.

Those, Mr. Chairman, constitute my opening remarks. We are now open for questions from members of the Committee.

Le président: Merci, monsieur Pilkington. Monsieur Dinsdale.

Mr. Dinsdale: Mr. Chairman, I take it from Mr. Pilkington's presentation that he feels that Bell is adequately covered in its present collective agreements in the existing union program in Bell Canada and, as he indicated in his introductory statement, the amendments that are prescribed in the bill before us are more suitable for unorganized industry than for an industry like Bell Canada. Is that a fair summation of the position that was presented?

Mr. Pilkington: I think that is a reasonably fair summation, Mr. Chairman. I think the crux of what we are saying is that, where the conditions of work and conditions of employment have been mutually arrived at through the free collective bargaining process, there appears to be no need for government legislation to legislate minimum standards. In the bargaining process, as you know, there are many, many trade-offs. If standards are legislated by the government, and this creates a base on which bargaining can proceed, it very effectively inhibits the trade-off of one piece in the contract against the other, such as vacations versus money or overtime pay versus holidays and so on.

Mr. Dinsdale: Perhaps it would be of interest to the witness to know, Mr. Chairman, that he is not the first to have raised this point during the deliberations of the Committee. There seems to be a consensus developing that the bill before us instead of being a charter of workers' rights tends to be an attempt by government to become too deeply involved in the marketplace, particularly in the realm of labour-management relations as it applies in at least some of the larger industries. We have also had representations from some of the groups who are in the unorganized areas, the grain industry, the broadcasting industry, which have had the feeling that the amendments are a little bit oppressive from their standpoint as well.

[Translation]

Conseil pourrait, en toute considération des droits de l'employé et de l'employeur, appliquer efficacement cette partie de la loi.

Enfin, Monsieur le président, nous tenons à vous exprimer notre crainte que bon nombre des modifications proposées à la partie V, dans le but d'améliorer le processus de la négociation collective, n'aient plutôt l'effet contraire. Il semble que les conséquences réelles seront d'étendre de façon notable la portée et la compétence d'un organisme de réglementation, au détriment des droits et des libertés des travailleurs et du patronat.

Lorsque les droits des parties ne figurent plus dans les lois et font l'objet d'une réglementation par un tribunal spécialisé, ils ne sont plus aussi bien garantis. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'un conseil, ce qui semble être le cas ici, n'est pas nécessairement tenu d'appliquer les mêmes critères ou tests ou de garantir les mêmes droits aux parties lors de délibérations délibérées.

Monsieur le président, cela met fin à mes remarques préliminaires. Nous sommes maintenant prêts à répondre aux questions des membres du comité.

The Chairman: Thank you, Mr. Pilkington. Mr. Dinsdale.

M. Dinsdale: Monsieur le président, d'après la déclaration de M. Pilkington, je crois comprendre que, selon lui, les employés de la compagnie Bell Canada sont satisfaits des conventions collectives actuelles, et du programme syndical en vigueur. Comme il l'a dit dans sa déclaration préliminaire, il semble que les amendements proposés au sujet du projet de loi que nous étudions intéressent davantage le travailleur non syndiqué d'un secteur industriel autre que Bell Canada. Ce résumé vous rend-il justice?

M. Pilkington: Je pense, monsieur le président, que ce résumé nous rend justice. Nous disons simplement que lorsque les conditions de travail et d'emploi ont été mutuellement définies à l'issue d'un processus de négociations collectives libres, il n'est pas nécessaire que le gouvernement légifère afin d'imposer des normes minimales. Comme vous le savez, le processus de négociations donne lieu à de nombreux compromis. Si le gouvernement définit les normes qui servent alors de fondements au processus des négociations, celles-ci empêchent très souvent d'en arriver à des compromis au sujet de certaines clauses de la convention, comme par exemple l'octroi d'un congé au lieu d'une rémunération ou l'octroi d'une rémunération supplémentaire au lieu d'un congé etc.

M. Dinsdale: Le témoin sera peut-être intéressé d'apprendre, monsieur le président, qu'il n'est pas le premier à avoir soulevé ce point au cours des délibérations du comité. Au lieu d'être considéré comme une charte des droits des travailleurs, il semble de plus en plus manifeste que ce projet de loi est considéré comme une tentative du gouvernement d'intervenir au sein de certaines industries parmi les plus importantes, et ce au niveau des relations patronat-travailleurs. Certains groupes non syndiqués dans l'industrie céréalière ou l'industrie des radiodiffuseurs par exemple nous ont également déclaré que selon eux, les amendements proposés ont un caractère un peu trop oppressif.

[Texte]

You had mentioned particularly the question of health and safety. Have there been any particular problems, from your experience in Bell Canada, in negotiating a suitable agreement with your workers in the area of health and safety, any particular problems in this area that would need to have further government intrusion at this time?

Mr. Pilkington: I cannot think of anything that within our opinion would need government intrusions. Obviously we have disagreements with our unions. That is the name of the game. I might add, incidentally, that we have gone through some 30 or 40 years of consultation with our unions outside the bargaining table. We meet with each union two or three times a year and we consult with them on a variety of things, and one of the things that comes up many, many times is this question of safety and health. Most of the debate has taken part in the past at these consultative meetings, albeit we do have statements in our agreements with the unions with regard to safety and health.

• 1555

Le président: Si vous me permettez de corriger une erreur que j'ai laissé passer ou qu'on a imprimée, je précise que ce n'est pas M. Pinkington, mais bien M. Pilkington.

M. Pilkington: Merci.

M. Dinsdale: Merci, monsieur le président. The statement has been made in the Committee that one of the problems that the amendment is designed to overcome with respect to health and safety provisions, is the over-regulation that already exists in this area. We had the statement, for example, that there are 22 acts, 400 sets of regulations that apply in the area of health and safety and, therefore, what the government is attempting to do in this amendment is to simplify and to make it easier for the affected parties to deal with this area. Have you any quarrel with that approach?

Mr. Pilkington: No, I am fully aware of these 400-odd pieces of legislation. I do not know them all by heart...

Mr. Dinsdale: ... regulations, 22 pieces of red tape.

Mr. Pilkington: ... regulations and what-have-you, and it is a bit of a morass, I grant you that. We have a problem in this respect; maybe it is simple for us because we are regulated and controlled by the federal government, as you know; legally speaking the only rules and regulations we have to follow are the federal ones. We can, if we wish, thumb our noses at the provincial ones in the territories in which we operate. We do not do this. We attempt to follow both codes, whether they be provincial or federal. I cannot stress too much the fact that we are leaders and, I say this in all modesty, we have been leaders for decades in our health program and our safety program, and we have an excellent safety record. Our stance here is somewhat similar to our stance on the working conditions and things of that sort. We are, in effect, saying, as you know, in our brief that if the company, the employer, does have an established set of safety committees and rules and regulations and what-have-you, and if the Commission agrees that this is serving the purpose, there should be no further government

[Traduction]

Vous avez abordé la question de la santé et de la sécurité. Au cours de votre carrière à la Bell Canada, les négociations d'une tentative acceptable avec vos employés vous a-t-elle causé des problèmes particuliers dans le domaine de la santé et de la sécurité, problèmes qui justifieraient l'intervention du gouvernement?

M. Pilkington: Je ne me rappelle pas que nous ayons eu besoin de l'intervention du gouvernement. Il est évident que nous ne sommes pas toujours d'accord avec les syndicats. C'est la règle du jeu. J'aimerais cependant ajouter que depuis 30 ou 40 ans, nous avons toujours consulté nos syndicats en dehors de la table des négociations. Nous rencontrons chaque syndicat deux ou trois fois par an et nous les consultons sur un grand nombre de sujets. L'un des sujets qui revient le plus souvent, c'est précisément celui de la santé et de la sécurité. La majorité des discussions ont lieu dans au cours des réunions de consultations, quoique les conventions collectives comportent des clauses relatives à la santé et à la sécurité.

The Chairman: If you allow me, I would like you to note that the name of our witness is Mr. Pilkington and not Pinkington.

Mr. Pilkington: Thank you.

Mr. Dinsdale: Thank you, Mr. Chairman. Un des objectifs de cet amendement consiste justement à remédier à la surréglementation dont font l'objet les questions de santé et de sécurité. On nous a dit qu'il existe 22 lois et 400 règlements dans le domaine de la santé et de la sécurité. Le gouvernement s'efforce donc par le biais de cet amendement de simplifier les choses et de faciliter la tâche des parties affectées. Avez-vous des objections à cela?

M. Pilkington: Non, je connais ces 400 règlements. Je ne les connais pas par cœur...

M. Dinsdale: les règlements et les 22 lois. Tout ça, c'est de la bureaucratie.

M. Pilkington: Les règlements et le reste. Je vous l'accorde, c'est un peu beaucoup. Cela nous pose un problème mais, comme vous le savez, c'est le gouvernement fédéral qui nous contrôle et impose ses règlements, ce qui nous simplifie la vie. Sur le plan juridique, nous sommes censés obéir exclusivement aux règles et règlements fédéraux. Si nous le désirons, nous pouvons ignorer les règlements provinciaux dans les territoires où nous opérons. Nous ne le faisons pas. Nous nous efforçons d'obéir aux deux codes, provinciaux ou fédéral. En toute modestie, je dois dire que nos programmes de santé et de sécurité sont les meilleurs en la matière et nous avons un bilan excellent sur le plan de la sécurité. Notre attitude est à peu près la même qu'en ce qui concerne les conditions de travail etc. Comme vous l'avez lu dans notre rapport, nous pensons que si la compagnie, c'est-à-dire l'employeur, se réunit régulièrement en comité et établit des règles et des règlements précis dans le domaine de la sécurité, il est inutile que le gouvernement intervienne quant à la façon dont l'employeur, les

[Text]

intervention in how the employer and the employees or the union conduct their safety meetings and investigations and what-have-you, subject obviously to certain minimum standards that have to be there and are, in fact, there in the law now.

So, again, it is very comparable and we have been consistent, I think, throughout the brief: where something exists that we think will do the job, there is no need for government intervention and legislation, and we believe that to be the case, certainly in our company with regard to our safety committees and our safety standards and our safety rules and programs, which are extensive. I could talk for half an hour on what we do on safety if the need arose.

Mr. Dinsdale: Well, it seems to me, Mr. Chairman, that the witness feels there is an atmosphere of trust and confidence in this area which induces a situation where, it is felt, no government intrusion is required. I notice your complaint is that in isolated areas there would be complications in the amendments proposed by the government that would make it impossible to deal with a situation in which an employee refused to work because of perceived imminent danger, and you would not be able to react soon enough to avoid a labour dispute, I suppose. If there is an atmosphere of trust and confidence, do you anticipate that this could occur even in isolated areas? Would it not be more liable to develop where there is confrontation, where the emphasis is, on the adversary system rather than on mutual confidence?

• 1600

Mr. Pilkington: When we talk about the disperse nature of our operation we are not alluding to a further part of our brief where we are recommending that the company, the employer, be legally allowed to discipline an employee who capriciously downs tools and stops work. What we are concerned about is the administration of this proposed section of the act whereby a vital piece of work is about to be done. It has to be vital in the communications business; it is a key job and the workers stop because of a perceived unsafe condition.

There is nothing wrong with that providing administratively we can get fast action so that the inspector comes on the job and there is a decision made as to whether or not this is an unsafe place to work or an unsafe piece of gear or what have you. We are concerned as to how you will administer this with, in our case, people from the Manitoba border to the Northwest Territories and the far reaches of the East and so on, expeditiously so the job can get done.

On the other half of your question about the capricious laydown of tools, we feel strongly about that too. We do trust our employees. I might just give you an example. We have 50,000 employees and we believe they are all honest and we trust them but the fact of life is that every once in a while one of them slips and does something he should not and we have disciplinary measures we can take. Furthermore, in our collective agreements we have a grievance procedure that eventually

[Translation]

employés ou le syndicat mènent leurs réunions et leurs consultations pour les questions de sécurité. Il est évident que certaines normes minimales doivent être observées et elles sont précisément définies par la loi actuelle.

La situation est donc comparable et je crois que notre rapport reflète la constance avec laquelle nous procédons. Lorsque les structures en place nous permettent de fonctionner, il est inutile que le gouvernement intervienne et promulgue de nouvelles lois. En ce qui nous concerne, nous estimons que nos comités, ainsi que les règles, les normes et les programmes que nous appliquons dans le domaine de la sécurité, nous dispensent de toute intervention gouvernementale. Je pourrais vous parler de sécurité pendant une demi-heure, si cela était nécessaire.

M. Dinsdale: Monsieur le président, le témoin semble estimer que le climat de confiance qui existe dans ce domaine exclut toute nécessité d'intervention gouvernementale. Vous avez dit que dans les régions isolées, les amendements proposés par le gouvernement risquent de poser des difficultés par exemple dans le cas où un employé refuse de travailler parce qu'il croit être en présence d'un danger imminent. Vous dites que vous ne pourrez pas réagir suffisamment rapidement pour éviter un conflit syndical. Compte tenu du climat de confiance que vous décrivez, pensez-vous que ce type de problème puisse se poser même dans des endroits reculés? Lorsqu'il y a un conflit, ne pensez-vous pas qu'il vaudrait mieux procéder à une confrontation que de s'en remettre à une confiance mutuelle?

M. Pilkington: Lorsque nous parlons de la dispersion des lieux de travail, nous ne faisons pas allusion à une autre partie du rapport où nous recommandons que la compagnie, c'est-à-dire l'employeur, soit légalement autorisée à sanctionner un employé qui pose ses outils et interromp son travail. Ce qui nous préoccupe, c'est la façon dont sera appliqué l'article proposé de la loi, dans une situation où une tâche extrêmement importante doit être exécutée. Dans le secteur des communications, certaines tâches sont capitales et il arrive qu'un employé refuse de travailler car il croit percevoir un danger.

Il n'y a pas de mal à cela à condition que nous puissions prendre des mesures administratives rapides afin que l'inspecteur puisse en rendre sur les lieux et prendre une décision quant à l'existence du danger perçu. Nous nous préoccuons de la façon dont vous pourrez appliquer cet article dans le cas de nos employés, qui sont répartis depuis la frontière du Manitoba jusqu'aux Territoires du Nord-Ouest et jusqu'aux confins orientaux du pays, et ce le plus rapidement possible.

En ce qui concerne la deuxième partie de votre question sur le refus de travailler pour des raisons d'indiscipline, nous avons également une position très ferme à ce sujet. Nous faisons confiance à nos employés. J'aimerais vous donner un exemple. Nous employons 50,000 personnes et nous pensons qu'elles sont toutes honnêtes. Nous leur faisons confiance, mais il arrive que de temps en temps un employé fasse un impair et commette une irrégularité. Nous pouvons appliquer diverses

[Texte]

could lead to arbitration if the employee feels he is being unjustly disciplined. We feel that that same procedure should be applicable when an employee capriciously, without just cause, lays down tools and refuses to work. We do not expect very much of this will happen but it does occasionally. We think the provision should be there.

Mr. Dinsdale: So you are seeking an amendment rather than a withdrawal of the suggested amendment that would make it quite clear that no one could deliberately interrupt a very important work situation as obviously occurs frequently in the communications industry.

Mr. Pilkington: Right.

Mr. Dinsdale: You are not putting any specific amendment other than to suggest in general terms what you think would solve your problem.

Mr. Pilkington: We are again back to one of the major premises of our brief: we have collective agreements and in those collective agreements there are procedures through which an employee can grieve and, as I mentioned, go right up to arbitration if necessary.

We believe in this situation those provisions that are in the collective agreement should be applicable. And if there is any of this capriciousness going on then we believe we should have the right to invoke the appropriate clauses of the collective agreement and discipline the person.

Mr. Dinsdale: Would you suggest the attitude or the posture of this legislation is to indicate there is not quite the same degree of trust and confidence between government and management as there is between management and labour with respect to Bell Canada?

Mr. Pilkington: That is a loaded question, Mr. Chairman. I will give you a frank answer, sir. There are parts of Bill C-8 that suggest to me that the government does believe some employers are not quite as honest and as above-board as we would like them to be. And with that I will say no more.

Mr. Dinsdale: I have finished, have I not, Mr. Chairman?

Le président: Merci, Monsieur Olivier.

M. Olivier: Merci, monsieur le président.

Je voudrais d'abord au nom du gouvernement, remercier la compagnie Bell Canada de nous avoir présenté un mémoire si bien élaboré et si bien étudié. Je pense que l'étude juridique qui a fait l'analyse du projet de loi a vraiment travaillé et très bien travaillé.

Si je jette un coup d'œil sur les 14 premières recommandations, je constate qu'il y en a 5 qui demandent tout simplement de retirer les articles nouveaux que nous avons mis dans la loi. C'est ce que fait en partie votre recommandation 9. Votre recommandation 12 recommande qu'on supprime intégralement le nouveau paragraphe qu'on nous offre. La recommandation 13 et la recommandation 14 aussi.

Je me demande comment vous pouvez croire monsieur le vice-président, que le gouvernement veuille s'immiscer dans le

[Traduction]

sanctions disciplinaires. En outre, les conventions collectives prévoient une procédure de grief qui aboutit parfois à une décision arbitrale si l'employé estime qu'il a été puni injustement. Nous pensons que la même procédure doit s'appliquer dans les cas où un employé pose ses outils et refuse de travailler sans motif valable. Cela n'arrive pas très souvent. Nous pensons qu'une telle dispositions doit être maintenue.

M. Dinsdale: Au lieu de retirer l'amendement proposé, vous préféreriez sans doute avoir affaire à un amendement qui interdise à quiconque d'interrompre délibérément une tâche très importante comme le sont la plupart des tâches dans l'industrie des communications.

M. Pilkington: C'est exact.

M. Dinsdale: Vous ne proposez pas d'amendement précis et vous ne faites que suggérer les conditions générales qui selon vous permettraient de résoudre votre problème.

M. Pilkington: Nous vous renvoyons aux prémisses de notre rapport: nos conventions collectives prévoient des procédures de grief qui, comme je l'ai mentionné, peuvent se solder si besoin est par une décision arbitrale.

Nous pensons que ces dispositions de la convention collective doivent pouvoir s'appliquer dans ce type de situation. Et en cas d'indiscipline, nous pensons avoir le droit d'invoquer les articles appropriés de la convention collective et de punir l'employé en question.

M. Dinsdale: Selon vous, ce projet de loi est-il la preuve qu'il n'existe pas le même degré de confiance entre le gouvernement et le patronat qu'entre le patronat et les travailleurs, en ce qui concerne Bell Canada?

M. Pilkington: C'est une question piège, monsieur le président. Je vous répondrai bien franchement monsieur. Certaines parties du bill C-8 me portent à croire que le gouvernement pense que certains employeurs ne sont pas aussi honnêtes et loyaux que nous souhaiterions qu'ils soient. Je n'en dirai pas plus.

M. Dinsdale: J'ai terminé n'est-ce pas, monsieur le président?

The Chairman: Thank you, Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman.

First of all, on behalf of the government, I would like to thank Bell Canada for presenting us with a well-documented and elaborate brief. I think that the legal consultants who have analyzed the bill have done a very good work.

If I consider the first fourteen recommendations, I can see that five of them simply ask for the withdrawal of the new sections we have introduced in the act. This is in part the object of your recommendation number 9. The recommendation number 12 recommends that the new paragraph be totally withdrawn. So do recommendations 13 and 14.

Mr. Vice-Chairman: I wonder how you can think that the government wants to intrude in the negotiation process of

[Text]

processus des négociations des conventions collectives. D'ailleurs, j'ai vu quelque part dans votre mémoire, que vous souscrivez au fait que la meilleure façon de procéder est de négocier de bonne foi. Mais comment analyser la bonne foi comme vous le disiez tout à l'heure. Il y a de bons employeurs, il y en a de mauvais. Il y a de bons syndicats et il y en a de mauvais. C'est extrêmement difficile, par un procédé législatif, de déterminer cela.

• 1605

Je voudrais savoir pourquoi vous vous opposez à ce que? . . . Je pense que dans cette législation-là nous imposons un minimum pour des employés non syndiqués et syndiqués. Vous dites que c'est une intrusion dans la négociation de la convention collective. Par contre, la loi, étant comme elle est et interprétée comme elle l'est par le Conseil canadien des relations du travail, ce qui ne permet pas les accréditations régionales, je n'ai pas vu dans votre mémoire quelque chose nous demandant de modifier notre politique selon laquelle des syndicats régionaux pourraient intervenir dans vos compagnies.

11. Dois-je comprendre que lorsque cela ne nuit pas trop à la philosophie de la compagnie, vous êtes d'accord à ce que le gouvernement intervienne et au contraire, si cela peut nuire à la philosophie de la compagnie vous ne voulez pas que l'on intervienne! Cela c'est une chose.

Deuxième chose: Vous avez semblé dire que nos réglementations sont sévères. J'aimerais que vous examiniez plusieurs codes du travail au niveau provincial; et si vous étiez soumis à certains d'entre eux, je pense que vous accepteriez de demeurer sous la compétence du gouvernement fédéral actuel. Je peux vous parler du Bill 45 du Québec et je suis sûr que c'est loi d'être ce que nous souscrivons dans ce domaine-là.

Ce que j'essaie de comprendre, monsieur le vice-président, c'est l'orientation que vous donnez, une orientation extrêmement légale et très bien faite, et je dois l'admettre que c'est très bien fait. D'ailleurs, cela a toujours été la réputation de Bell Canada, de faire d'excellents présentations et d'avoir des experts capables de répondre à un paquet de questions.

Ce que nous essayons de faire, c'est d'insérer au moyen du Bill C-8, plus d'harmonie entre les employeurs et les employés d'une part; d'autre part d'essayer de trouver pour les employés non syndiqués, des minimums décents pour les années futures. Troisièmement, par la Partie V, qu'il s'agisse de syndicats récalcitrants ou d'employeurs récalcitrants, nous tentons par le Conseil canadien du travail, de mettre de l'ordre dans cela pour éviter les procédures judiciaires et améliorer notre système dans ce sens-là. Je pense que ce sont les trois objectifs du Bill. Et je ne vois pas pourquoi Bell Canada a peur que, par une législation, on s'introduise dans la négociation de la convention collective. Si vous êtes de bonne foi, vous et vos syndicats, nous n'intervenons pas. Si vous regardez cela de près, tout ce que nous disons, c'est: «Messieurs, allez!» C'est ce qu'on fait en fin de compte.

Mr. Pilkington: Mr. Chairman, that is a rather lengthy question. Let me start out with—I am not sure whether I can remember it all—it is only human that we are all subjective

[Translation]

collective agreements. Moreover, I have read somewhere in your brief that you agree with the fact that the best way to proceed is to negotiate in good faith. But how can you analyse good faith, as you said before? There are good and bad employers. There are good and bad unions. It is extremely difficult to determine good faith through a legal process.

I would like to know why you object to the fact that . . . I think that through this bill we want to impose a minimal standard for unionized and non-organized workers. You say that this an intrusion in the negotiation of the collective agreement. On the other hand, as it is interpreted by the Canada Labour Relations Board, the act does not allow for regional certifications. I did not see anything in your brief suggesting that you would like us to change our policy whereby regional unions can intervene in your companies.

Does this mean that when it is not contrary to the philosophy of the company, you accept government intervention, but when it is may be contrary to your philosophy, you do not want us to intervene. This is one thing.

As for the second thing; you seem to believe that our regulations are too strict. I would like you to study different provincial labour codes; if you were bound to a few of them, I think that you would rather stay under the present federal jurisdiction. I can tell you about Bill 45 in Quebec, and I am sure that it is for from what we subscribe to in that field.

Mr. Vice-Chairman, I am trying to understand what is your interpretation. You have given a very legal interpretation of the act and I have to admit that Bell Canada has always been very well known for making excellent presentations and having witnesses able to reply to all kinds of questions.

Through Bill C-8, we are trying on the one hand to harmonize the relations between employees and employers. On the other hand, we are trying to establish minimum standards for future years and for non-unionized workers. Thirdly, dealing with part 5, whether we have to deal with stubborn unions or employers, we are trying to put some order into that through the Canada Labour Relations Board in order to avoid judiciary procedures and to improve our system. These are the three main objectives of the bill. And I do not see why Bell Canada should be afraid to see the government intervene in the negotiation of collective agreement through this bill. If you and your unions show good faith, we do not have to intervene. If you look closer into it, all we will say to you is: "go ahead." This is all we will do.

M. Pilkington: Monsieur le président, cette question est plutôt longue. J'aimerais vous rappeler que l'être humain est enclin à la subjectivité et lorsque nous lisons un document

[Texte]

and when we read something like this we pick out the things that are applicable to ourselves and tend to ignore the things that are not.

[Traduction]

comme celui-ci, nous sélectionnons ce qui s'applique à nous-mêmes et nous avons tendance à ignorer le reste.

• 1610

I might make this comment, if I may—and it is not quite attuned to your question, but I think it is pertinent and we wanted to say it anyway—if you were to ask for a general recommendation from Bell Canada, it would be that we should not have a patch-up job of the Canada Labour Code as we perceive Bill C-8 to be; we should have a look at the Canada Labour Code and redesign the whole thing. If the government were to embark on such a project we would be delighted to come and criticize and pick apart, et cetera, the whole thing, rather than just the piece parts that we have addressed ourselves to.

I do not think we can have any objection to standards applicable to non-unionized people. They are non-unionized. Presumably they need somebody to look after their welfare and presumably it is the government that should do it. We do not disagree with that. What we do disagree with is the legislative standards interfering with something that I have been led to believe—in fact, I know, John Munro has mentioned many times in his 14-point program the one thing he wants to do is to grease the gears, if I can use my own phrase of collective bargaining and take out some of the adversarial approach and the head-knocking that goes on and make it more sensible if you will, and we see certain intrusions or certain pieces of legislation as going just the opposite way of that.

My friend, Mr. Brabander, I am sure, is flattered with your comments about the legal aspects of our brief and I would like, Mr. Chairman, if I may, to ask Richard to speak on that portion of your question sir. Would you care to do that, Richard?

M. R. G. R. Brabander (conseiller juridique, Bell Canada): Monsieur le président, si j'ai bien saisi la question, le gouvernement veut, par le projet de loi C-8, indiquer les règles de base et espère qu'après cela les parties vont faire leurs opérations suivant les règles du jeu. En somme, surtout en qui a trait aux modifications qui seront apportées à la partie 5 du Code canadien du travail, nous nous plaignons du fait que les règles du jeu ne sont pas clairement établies dans la loi. Ce sont plutôt des modifications qui vont laisser le Conseil canadien des relations du travail établir cause par cause, événement par événement, les règles du jeu. De cette façon, les règles ne sont pas claires et connues à l'avance partout dans le pays.

M. Olivier: Monsieur le président, si vous me le permettez, j'aimerais vous faire remarquer que le Conseil va certainement émettre des ordonnances, premièrement, et que, comme vous le savez il va y avoir des causes qui vont faire jurisprudence. Ce n'est pas du jour au lendemain qu'on peut établir des règles du jeu très claires et très précises.

Maintenant, vous semblez dire que le Conseil canadien des relations du travail aura trop de pouvoir ou que nous lui donnons trop de pouvoirs actuellement. Est-ce exact? Croyez-vous que nous devrions enlever certains pouvoirs au Conseil

Permettez-moi de faire un commentaire qui ne se rapporte pas directement à votre question, mais qu'il vaut la peine d'ajouter quand même. Si Bell Canada devait formuler une recommandation générale, ce serait de ne pas essayer de rapiécer le Code canadien du travail comme vous le faites dans le Bill C-8; il faudrait plutôt réexaminer et récrire le Code en entier. Si le gouvernement voulait s'y consacrer, Bell Canada serait très heureux de venir vous offrir une critique de l'ensemble plutôt que des parties que nous devons considérer aujourd'hui.

Nous ne nous opposons pas aux normes visant les employés non syndiqués. Ceux-ci ne sont pas syndiqués, on peut donc présumer qu'ils ont besoin de protection et que cette protection devrait être la responsabilité du gouvernement. Nous sommes d'accord là-dessus, mais nous nous opposons aux normes législatives qui semblent, en fait, et John Munro l'a répété à plusieurs reprises, que son programme vise à faciliter les négociations collectives, à éliminer les confrontations, mais certaines lois font exactement le contraire.

Mon ami, M. Brabander, vous est sûrement reconnaissant de vos félicitations sur l'aspect juridique de notre mémoire et j'aimerais, monsieur le président, demander à Richard de répondre à cette partie-là de votre question. Voulez-vous prendre la parole, Richard?

Mr. R. G. R. Brabander (Legal Counsel, Bell Canada): Mr. Chairman, if I understood the question correctly, the government wants, through Bill C-8, to set down the rules of the game in the hope that the parties will subsequently follow them. With regards to the amendments to part 5 of the Canada Labour Code, we complain that the rules of the game will not be clearly set out in the Act. These amendments will leave it up to the Canada Labour Relations Board to establish case by case the rules of the game. The rules will thus not be clear and known in advance throughout the country.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, with your permission, I would like to point out that the Board will certainly be issuing orders and, as you know, there will be cases which will set precedents. We cannot hope to lay down clear, specific rules over-night.

Now, you seem to be saying that the Canada Labour relations Board will have too much power or that we have already given it too much power. Is this correct? Do you feel that we should take certain powers away from the Canada

[Text]

canadien des relations du travail? Je suis prêt à examiner cela, moi.

M. Brabander: Monsieur le président, pour clarifier un peu ce qui fait l'objet de nos craintes, je pourrais vous donner quelques exemples dans le projet de loi. Prenons d'abord l'exemple de l'article 29 à la page 19. On légifère ici pour donner à un membre du Conseil canadien des relations du travail le droit de changer une décision prise par un agent de sécurité. Il n'y a pas de règles établies dans le projet de loi pour indiquer au moins au Conseil canadien des relations du travail quelles choses il doit prendre en considération avant de prendre une telle décision. On ne sait pas sur quoi le membre du Conseil va se baser pour modifier la décision prise. Ce n'est pas simplement qu'on s'objecte en principe à ce qu'un membre du Conseil canadien des relations du travail soit impliqué dans le processus, mais c'est plutôt l'absence d'une indication claire dans la loi, à l'avance, des règles du jeu qui nous préoccupe. Il y a d'autres exemples. Ainsi, à l'article 32, à la page 24, on peut lire:

• 1615

... personne ne doit enlever sans y être autorisé par un agent de sécurité ou par le *Conseil canadien des relations du travail*.

L'avis est laissé sur les lieux ou sur une pièce d'équipement, ou sur autre chose par l'agent de sécurité. Mais on ne sait pas comment satisfaire les exigences du Conseil canadien des relations du travail pour être en mesure de l'enlever lorsque les conditions établies par leur décision sont remplies. Encore une fois, les règles ne sont pas spécifiées, ça reste à savoir.

On ne voit pas, dans la loi, les conditions selon lesquelles on devrait aviser le Conseil canadien des relations du travail que les conditions imposées sont maintenant remplies et qu'on a corrigé la faute. On ne sait pas comment on devra le faire, il n'y a pas de procédure indiquée.

Il y a d'autres exemples: Ainsi, selon l'article 34, une plainte pourrait être déposée par un employé qui a subi des mesures disciplinaires ou a été congédié à cause de l'exercice de son droit de refuser de travailler.

M. Olivier: Je m'excuse, monsieur le président, si vous me permettez d'intervenir, je pense que c'est extrêmement important. La compagnie Bell Canada représente énormément d'employés qui sont sous la juridiction du Code canadien du travail. Est-ce que je vous comprends bien? Vous remettez en question un article qui existait déjà et non un article renouvelé qu'on vient de proposer? Est-ce que je vous suis? C'est que j'essayais de suivre votre raisonnement. Cet article existait déjà. J'aimerais connaître l'exemple qui vous amène à dire que cet article devrait être enlevé, celui que vous venez de mentionner.

M. Brabander: Lequel? L'article 32?

M. Olivier: Oui.

M. Brabander: Si ma mémoire est fidèle, jusqu'à maintenant, c'est un magistrat de la Cour provinciale qu'on doit convaincre pour obtenir le droit d'enlever quelque chose qui a été affiché par l'agent de sécurité. Maintenant, c'est le Conseil canadien des relations du travail qu'on devra convaincre du

[Translation]

Labour Relations Board? Personally, I would like to consider this.

Mr. Brabander: Mr. Chairman, to tell you what our specific fears are, I will give you a few examples from the bill. Let us take, for example, section 29 on page 19. The act would give a member of the Canada Labour Relations Board a right to reverse the decision of a safety officer. Nothing in the bill indicates what the Canada Labour Relations Board should take into consideration in making such a decision. We do not know on what grounds a member of the Board can decide to reverse a decision. It is not simply that we object on principle to having a member of the Canada Labour Relations Board involved in the process, but that we are worried about the absence in the bill of a clear indication as to what the rules of the game are. Section 32, on page 24, reads as follows:

... no person shall remove the notice unless authorized by a safety officer or the Canada Labour Relations Board.

The notices posted on the premises on a piece of equipment or on something else by the safety officer. But we do not know how to fulfil the requirements of the Canada Labour Relations Board in order to have it removed once the conditions of the decision have been respected. Once again the rules have not yet been specified.

Nothing in the bill indicates the conditions under which the Canada Labour Relations Board must be advised when their requirements have been met and the error corrected. No procedure has been indicated.

There are other examples. Under Section 34 a complaint may be made in writing by an employee who has been disciplined or laid off for having invoked his right not to work.

Mr. Olivier: Excuse me, Mr. Chairman, if you will allow me to interrupt, I think that this is extremely important. Bell Canada represents a great number of employees who are protected under the Canada Labour Code. Have I understood you correctly? Did the section which you are disputing already exist or is it a new one? Did I follow you? I am trying to follow your reasoning. That section already existed. I would like to know what lead you to say that the section that you have just mentioned should be deleted.

Mr. Brabander: Which one? Section 32?

Mr. Olivier: Yes.

Mr. Brabander: If I remember correctly, in the past, permission to remove something fixed by a security officer could only be obtained from a provincial magistrate. Now, the Canada Labour Relations Board must be convinced that everything is in order. This is one more example of the discretionary of the

[Texte]

fait que tout est en ordre. Alors, c'est encore un exemple, un exemple du pouvoir discrétionnaire du Conseil canadien des relations de travail de décider quand les conditions imposées dans un cas précis ont été respectées. Toutefois, on ne prévoit pas ici comment l'employeur devra procéder devant le Conseil pour le convaincre.

The Chairman: Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Thank you, Mr. Chairman.

As management of a large corporation—and I have no shares in Bell Canada, so you cannot accuse me of self-interest: I have no shares in anything—and particularly when you are dealing with unions and so on, dealing in the money and costs of operating, and particularly in an industry that is regulated by government at the top, and particularly in view of the fact that shareholders now are largely pension funds in the larger corporations, as Mr. Dukworth showed in the U.S.; I presume it is the same here. How in management do you view your problem of an adequate return, or some return, for shareholders, who are usually union funds or pension funds, and dealing with unions and workers so that everyone, including management, gets a fair shake? It seems to me that pension funds have done badly because corporations, by and large, are also doing badly in their dividends and so on. Would you care to give me a philosophical answer? I know it is a difficult question.

[Traduction]

Canada Labour Relations Board to decide when conditions have been fulfilled. However, I do not see what procedure the employer is to follow to convince the board.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Merci, monsieur le président.

A titre de gestionnaire d'une grande société—et comme je ne suis pas actionnaire de la Bell et ni d'aucune société, nous on ne pourrait m'accuser de défendre mes propres intérêts—qui a affaire aux syndicats, et qui se préoccupe du financement et du coût d'exploitation, surtout dans une industrie réglementée par le gouvernement, et dont la plupart des actionnaires ont des fonds de pension des grandes sociétés, comme l'a montré M. Dukworth aux États-Unis, j'imagine que le même principe s'applique au Canada. Comment l'administration croit-elle assurer que les actionnaires, qui ont, pour la plupart, des fonds de syndicat ou de pensions de retraite, les syndicats, les travailleurs et les actionnaires eux-mêmes, soient traités de façon équitable. Il me semble que cela va plutôt mal pour les fonds de pensions, parce que, en général, les dividendes ne sont pas très élevées. Pourriez-vous nous fournir une réponse sur le fond du problème? Je sais que ma question est difficile.

• 1620

Mr. Pilkington: I am just wondering if this is pertinent to Bill C-8 but I will make a comment anyway, Mr. Chairman, if I may. First of all, just for the record, I believe about 20 per cent of our shares are held by trust funds and what have you, and the rest are held by individuals. That might put your question a little more in perspective. The very brief and simplistic answer to your question is that it is a very difficult balancing act to try and make sure that the employees get a fair shake from the till while seeing that the customers do not pay too much—whatever that might be—and at the same time to pay adequate dividends to attract further investment into the company. I am not a financial man but very briefly that is the sort of juggling act we face year in and year out in the telephone company.

Mr. Ritchie: Well, I am from Manitoba so we live in the benevolent, Crown corporation atmosphere. I have always understood that the prudent husband expecting death always bought Mother Bell shares, but I believe that this is not quite so true as it was in the past. Are you having any trouble getting that so you can expand as you need and so on?

Le président: Monsieur le vice-président, je pense que M. Ritchie s'éloigne vraiment du sujet. J'ai été très tolérant jusqu'à maintenant mais je pense qu'il s'éloigne du but du Bill C-8 qui s'attaque aux conditions de travail et non pas la façon de transférer les actions d'une compagnie. Je pense que M. Ritchie devrait s'en tenir aux questions qui sont soulevées par le projet de loi.

Monsieur Olivier.

M. Pilkington: Même si je ne suis pas convaincu que la question soit en rapport avec le Bill C-8, je vais essayer de vous répondre. J'aimerais préciser, en partant, que seuls 20 p. 100 de nos actions sont détenues par des sociétés de fiducie et des institutions de ce genre; les autres sont détenues par des particuliers. Cela mettra peut-être votre question en perspective. Pour vous répondre de façon brève et explicite, il est très difficile de maintenir l'équilibre, d'assurer que les employés reçoivent une part équitable et que le prix n'en soit pas trop élevé, tout en garantissant les dividendes nécessaires à l'investissement dans la société. Je ne suis pas banquier, mais c'est le genre d'équilibre qu'il faut essayer d'établir chaque année.

M. Ritchie: Ou nous jouissons des faveurs des sociétés de la Couronne. On nous a laissé entendre que c'était le mari prudent de la mère Bell qui en possédait toutes les actions, mais je ne crois pas que ce soit toujours le cas. Avez-vous de la difficulté à vous procurer des fonds nécessaires à l'expansion?

The Chairman: Mr. Vice-Chairman, I think that Mr. Ritchie is getting off the subject. I have been very tolerant, but the topic of discussion is Bill C-8 which deals with working conditions, and not the way in which company shares are transferred. I think that Mr. Ritchie should limit himself to questions connected with the bill.

Mr. Olivier.

[Text]

M. Olivier: Le Bill C-8 ne s'attaque pas aux conditions de travail, il améliore les conditions de travail.

Le président: Très bien, je vous remercie de votre précision, Monsieur Olivier.

Mr. Ritchie: May I point out that we are discussing a bill that will increase the cost of doing business for Bell Canada, however worthy our objective is to improve the lot and safety of all employees. As management, and you are not the first people who have mentioned this, are you by and large happier dealing with organized unions and labour rather than having the government come and do it for you? In other words, you seem, all of you, to take the attitude better the devil you know, that the devil you do not know. Would you say that is your philosophy as approaching Bill C-8 that you wish that government intervention be kept to a minimum?

Mr. Pilkington: Very much so. We believe very strongly that government intervention in the labour scene should be kept to a minimum particularly where there are bona fide and certified unions with which the employer has to deal. To me it should be left to free collective bargaining at the table as to what the working conditions are.

Incidentally, I had a second thought with regard to the previous question which had something to do with Bell's brief apparently addressing things that are only of concern to Bell and not addressing things that are not of concern. I might add, on the standards you are talking about in Bill C-8, we meet most of them anyway. We are not arguing that aspect of it. We are arguing that whatever the standard is it should be left to management and the union where there is a bona fide union to determine whether they trade off three weeks vacation at six years or double pay for holidays, or what-have-you, in the normal collective bargaining process.

• 1625

Mr. Ritchie: I would gather that in the matter of safety, you already have a method of dealing with most of your safety problems. Can you give us an idea? Do you have sort of the equivalent of this committee that is proposed to be set up?

Mr. Pilkington: If I may, Mr. Chairman, give just a brief rundown of what we do on safety.

First of all, we have safety committees around the territory. I cannot tell you how many but they exist in both Quebec and Ontario. They are composed of the unionized people and the local management.

Secondly, we have in each region a full-time safety officer. His responsibility is to attend as many of these meetings as he can and find out what is bugging the people with regard to safety. His responsibility is to worry about standards that are legislated and to see that they are in fact followed. His responsibility is to go out into the workplace. For example, he will go out into a work centre and he will spend two days observing how the people work and whether or not they are following the safety procedures laid down by the company—

[Translation]

Mr. Olivier: Bill C-8 does not deal with working conditions, it improves them.

The Chairman: Thank you, Mr. Olivier, for your point of clarification.

M. Ritchie: Permettez-moi de vous signaler qu'il s'agit d'un bill qui augmentera le coût de l'exploitation de Bell Canada, pour souhaitable qu'en soient les objectifs. A titre d'administrateur, et vous n'êtes pas les premiers à soulever la question, préférez-vous avoir affaire aux syndicats que de faire intervenir le gouvernement? Autrement dit, vous semblez préférer un mal connu à un mal inconnu. Préférez-vous que l'intervention du gouvernement soit aussi limitée que possible?

M. Pilkington: Précisément. Nous croyons fermement qu'il faudrait, dans la mesure du possible, limiter l'intervention du gouvernement aux questions de syndicats, surtout lorsqu'il existe un syndicat accrédité et chargé de traiter avec l'employeur. Les conditions de travail devraient être déterminées par le processus de négociation.

En passant, j'aimerais revenir aux commentaires selon lesquels Bell ne parle dans son mémoire que de questions qui l'intéressent. En ce qui concerne les normes établies dans le Bill C-8, nous nous conformons déjà à la plupart d'entre elles. Nous ne les discutons pas. Mais nous maintenons que les normes devraient être établies par l'administration et les syndicats, où il existe un syndicat accrédité pour faire le choix entre, disons, trois semaines de vacances après six ans ou une double indemnisation à la place des vacances, et ceci au moyen du processus de négociations collectives.

M. Ritchie: Je suppose que dans le domaine de la sécurité, vous avez déjà mis au point une méthode permettant de surmonter les difficultés. Pouvez-vous nous en donner une idée? Est-ce qu'il existe une espèce d'équivalent du comité qu'on propose de mettre sur pied?

M. Pilkington: Si vous permettez, monsieur le président, je vais donner un bref aperçu de ce que nous faisons dans le domaine de la sécurité.

En premier lieu, nous sommes dotés de comités de sécurité sur tout le territoire. Je ne suis pas en mesure de vous dire combien il y en a, mais on les retrouve au Québec et en Ontario. Ils sont constitués de travailleurs syndiqués et de membres de la partie patronale.

Deuxièmement, il y a un agent de sécurité à plein temps dans chaque région. Il est chargé de participer au plus grand nombre possible de ces réunions et de déceler ce qui tracasse les gens sur le plan de la sécurité. C'est à lui qu'il incombe de s'interroger sur les normes fixées par la loi et de veiller à leur mise en vigueur. Il est également tenu de se rendre sur les lieux de travail. Par exemple, il se rendra à un centre de travail et passera deux jours à observer comment les gens travaillent et s'ils se conforment ou non aux procédures de sécurité adoptées

[Texte]

not the ones legislated. We have a thing called "show and tell". We have a booklet that has all sorts of things in it and periodically the foreman, for example, is supposed to go out with a cable splicer and he is supposed to say, "Show me how you put that ladder up on that pole properly. Do not tell me how to do it; show me that you know how to do it." There is a whole series of things of this nature. The key one, to me, is the attitude of the managers towards safety. I report to the board of directors twice a year and tell them what our safety record is and what we are doing to improve it.

Mr. Ritchie: How many of these officers have you approximately?

Mr. Pilkington: You mean safety officers?

Mr. Ritchie: Yes.

Mr. Pilkington: We have three. We have one in Ontario, one in Quebec and one on my staff in the headquarters. They have people working for them.

Mr. Ritchie: Do you find that you have to sort of prod people to keep up with safety?

Mr. Pilkington: Very much so. In fact, we have had grievances brought to us because we have disciplined people for not behaving in what we consider to be a safe manner.

Mr. Ritchie: In other words, you have more problems with the workmen short-cutting it.

Mr. Pilkington: No, I am not going to say that, because . . .

Mr. Ritchie: Rather the other way around.

Mr. Pilkington: . . . it is a double-barrelled thing. It all depends on what his foreman is doing with it. We are interested in productivity, and if the workman gets some rally points for being more productive, he is liable to take some short cuts. We have got to watch that.

Mr. Ritchie: Do you have a safety committee as envisaged, or roughly?

Mr. Pilkington: We have safety committees around the territory. There is a safety committee, for example, in Kitchener, comprised of the district management people and the district union people and other people from the work force. It meets regularly. I say regularly. I believe it is about once a quarter. They bring to management examples of what they consider to be unsafe tools, equipment, working conditions, and things get done in that fashion and get corrected.

Mr. Ritchie: Do you have specified people out of management and equivalent out of unions appointed on these committees?

Mr. Pilkington: Yes.

Mr. Ritchie: Or does it tend to be people that are interested out of the group?

[Traduction]

par l'entreprise—non à celles qui ont fait l'objet d'une loi. L'un des moyens que nous employons s'appelle «montrer et expliquer». Nous imprimons une brochure qui contient toutes sortes de choses et de temps à autre, le contre-maître, par exemple, est censé prendre une pince à épisser pour câble et doit dire, «montrez-moi comment on pose convenablement cette échelle contre ce poteau. Ne me dites pas comment le faire; montrez-moi que vous le savez». Il y a toute une série d'exercices de ce genre. Mais d'après moi, la pierre d'angle de tout cela, c'est l'attitude des cadres à l'égard de la sécurité. Je fais rapport auprès du conseil d'administration deux fois par année, je rappelle à ses membres quelles ont été nos réalisations dans le domaine de la sécurité et je leur communique nos projets d'amélioration dans ce domaine.

M. Ritchie: Vous disposez d'environ combien de ces agents de sécurité?

M. Pilkington: Vous parlez des agents de sécurité?

M. Ritchie: Oui.

M. Pilkington: Nous en avons trois. Il y en a un en Ontario, un au Québec et un parmi mon personnel au quartier général. Ils ont des employés à leur service.

M. Ritchie: Trouvez-vous nécessaire de pousser les gens pour qu'ils se conforment aux exigences de la sécurité?

M. Pilkington: C'est tout à fait le cas. De fait, des plaintes nous ont été adressées parce que nous avons sévi contre des gens qui avaient négligé la sécurité dans leur comportement.

M. Ritchie: En d'autres termes, les difficultés viennent des travailleurs qui ne se conforment pas aux exigences de la sécurité.

M. Pilkington: Non, je n'affirmerais pas cela, parce que . . .

M. Ritchie: C'est plutôt l'inverse.

M. Pilkington: . . . Cette question comporte deux aspects. La situation dépend entièrement de ce que le contre-maître en fait. Ce qui nous intéresse, nous, c'est le rendement, et si les travailleurs obtiennent des primes dans le cas de rendement supérieur, ils auront tendance à sauter des étapes. Nous devons donc surveiller cette situation.

M. Ritchie: Est-ce que vous disposez d'un comité de sécurité tel qu'on l'envisage, ou à peu près l'équivalent?

M. Pilkington: Nos comités de sécurité se retrouvent un peu partout sur le territoire. Il y en a un, par exemple, à Kitchener, comprenant les administrateurs du district et les travailleurs syndiqués du district, ainsi que d'autres représentants des travailleurs. Ils se réunissent régulièrement. J'ai dit régulièrement. Je crois en fait que la réunion a lieu une fois par trimestre. Ses membres portent à l'attention de la partie patronale des exemples de ce qu'ils considèrent comme des conditions de travail, des outils et du matériel dangereux, c'est comme cela qu'on procède et qu'on remédie aux lacunes.

M. Ritchie: Les personnes nommées à ces comités sont-elles choisies parmi la partie patronale et de la même façon dans les syndicats?

M. Pilkington: Oui.

M. Ritchie: Ou est-ce les gens s'intéressant à ces choses qui ont tendance à faire partie de ces comités?

[Text]

Mr. Pilkington: No, no. It is the management responsibility to be on that committee if he is on that particular type of job.

Mr. Ritchie: Yes. Your brief did not have it but one or two of the other ones commented on problems of pregnancy. As you have a lot of female employees, what are your rules about pregnancy? How is that handled as to time off and so on? This is, I presume, negotiated.

Mr. Pilkington: No, it is not negotiated. None of our benefits come under our collective agreements; they are non-negotiated. We negotiate wages and differentials and holidays and vacations and overtime and all the other things, but we have a standard sickness plan which covers pregnancy. A pregnant person goes on leave of absence at whatever time she gets to the point where she can no longer work—eight months or what-have-you—and that guarantees her job. If she wants to come back to the company after the delivery of the child, her job is guaranteed. She gets no pay while she is on pregnancy leave. If, however, she develops a complication associated with the pregnancy, a physical complication, then the treatment of that comes under our sickness plan and she will get paid.

• 1630

Mr. Ritchie: This is my last question. Can she get these benefits the day she joins your company, or is there a waiting period?

Mr. Pilkington: It is one year for leave of absence. She can get a leave of absence prior to one year but with no guarantee of re-employment. After one year she has the guarantee of re-employment after the pregnancy.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: I refer you to page 6 of your brief, the second last paragraph on the page.

We recommend that for employees governed by the terms of a collective agreement, clause 7, section 30, which prescribes the maximum hours of work, be deemed not to apply.

Are you aware of the fact that particularly on new construction projects in isolated areas, for example the construction of power plants, what has happened in the past quite frequently is that the employer of course is interested in getting the job done as quickly as possible and the worker, because he is in isolated area, away from his family and so on, often is quite willing to work what we would consider to be completely unrealistic hours and there is an agreement because they have not realized the implications on the part of both the employer and the employee because of very narrow and shortsighted feelings.

I recognize the difficulties that such a company as yours would have following a snowstorm, sleet, or electrical storm,

[Translation]

M. Pilkington: Non, non. Il est du devoir d'un membre de l'administration de faire partie du comité si on l'a affecté à ce genre de travail.

M. Ritchie: Oui. Quant au problème de la grossesse, vous ne l'avez pas mentionné, mais un ou deux autres l'ont fait. Étant donné que bon nombre de vos employés sont des femmes, quels sont, chez vous, les règlements relatifs à la grossesse, aux congés de maternité et autres questions connexes? Je suppose que ces questions sont négociées.

M. Pilkington: Non, il n'y a pas de négociations. Notre convention collective ne régit aucun de nos avantages sociaux, ces derniers ne sont pas négociés. La négociation porte sur les salaires, les écarts de salaires, les congés, les vacances, les heures supplémentaires et autres choses de ce genre, mais c'est notre régime normalisé d'assurance-maladie qui s'occupe de la question de la grossesse. Une femme enceinte obtient un congé de maternité au moment où elle cesse de pouvoir travailler plus longtemps—que cela tombe au huitième mois de grossesse ou à un autre moment—et son emploi est garanti, si elle désire revenir travailler dans l'entreprise après la naissance. Elle ne reçoit pas de salaire pendant son congé de maternité. Si, toutefois, une complication liée à la grossesse survient, une complication physique, dans ce cas le traitement de ce problème de santé est pris en charge par notre régime d'assurance-maladie et elle sera payée.

M. Ritchie: Une dernière question maintenant. Peut-elle recevoir ses prestations le jour où elle commence à travailler pour votre compagnie, ou est-ce qu'il y a une période d'attente?

M. Pilkington: Il faut une année de service pour obtenir un congé de maternité. Elle peut obtenir un congé de maternité avant d'avoir terminé une année de service, mais sans garantie de réembauche. Une fois son année de service révolue, par contre, son retour au travail après sa grossesse est garanti.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Pouvez-vous vous reporter à la page 6 de votre mémoire, à l'avant dernier paragraphe,

Nous recommandons que, dans le cas d'employés assujettis aux dispositions d'une convention collective, on considère que l'article 7, paragraphe 30, précisant le nombre maximum d'heures de travail, ne s'applique pas.

Vous rendez-vous compte que, surtout dans le cas de projets de construction dans des régions isolées, par exemple la construction de centrales hydroélectriques, ce qu'on a remarqué fréquemment par le passé, c'est le désir de la part de l'employeur, de voir le travail s'effectuer le plus vite possible. Le travailleur, lui, à cause de son isolement et de son éloignement de sa famille, et d'autres choses, est souvent disposé à travailler pendant un nombre d'heures qu'on considère tout à fait excessif. Cette entente est possible parce que l'employeur et l'employé ne se sont pas rendus compte des répercussions de leur position et parce qu'ils tiennent compte de leurs sentiments immédiats et n'envisagent que leur situation présente.

Je reconnais les difficultés auxquelles une entreprise comme la vôtre a à faire face à la suite d'une tempête de neige, de

[Texte]

when a whole stretch of your system maybe knocked out and you want, and your customer want, service to be re-established as quickly as possible. I recognize the difficulty that there are valid reasons for having some flexibility. But do not believe somebody, in this case the government, should have the right to say there are limits to what should be done.

Mr. Pilkington: Mr. Chairman, I might refer to the paragraph on page 6 and remind the Committee that it says:

... for employees governed by the terms of a collective agreement ...

Again, we are back to the basic philosophy that pervades this whole brief of ours.

Let me, if I may, give you one example, and it is the best example obviously, of why we feel this way. We are unique in one respect, and I will give you two figures. In Montreal there was legislation, as you probably know, everybody changed their abode, and all the leases expired on May 1. That created a tremendous peak for the telephone companies and the moving industry and what have you. It is now May or July. The only thing that has done is prolong the peak. And I will give you some figures. In June and July we handle 28 per cent of our annual workload, in two months, which is roughly about three and one half times the workload of any other two-month period in the year. In our collective agreements we have restrictions. For example, in this particular group, which is the installation and the repair group fundamentally, their collective agreement calls for a maximum of 48 hours, above which it should be voluntary. So even if we were exempted, as we are suggesting, "we" being just Bell Canada, from this provision, we are still controlled by the collective agreement that allows any individual in that union to work no more than 48 hours in one given week. It is on a completely voluntary basis. Incidentally, we have about an 18 per cent peak in September after Labour Day, when everybody comes back from their cottage and wants their service restored. So there are two major peaks. In Montreal, very severe, in Toronto, not as severe, in Ottawa, not as severe, but they are there. We believe, because of the nature of the business, particularly in these three major centres, we should be exempted from this provision, particularly as the employees have a great deal of protection under the union contract. The could all refuse to work beyond 48 hours if they wished and we could do nothing about it. We know they do not, because a lot of them are hungry for the extra money. That is the basis behind that recommendation.

[Traduction]

pluie verglassante, ou d'un orage, alors que toute une partie de votre réseau peut être hors d'état de servir et que vous et vos clients désirez rétablir ce service le plus vite possible. Je reconnais qu'il y a de bonnes raisons de réclamer une certaine souplesse. Mais ne croyez-vous pas, que quelqu'un—dans le cas qui nous occupe, le gouvernement—devrait avoir le droit de fixer des limites à ce qu'on peut faire.

M. Pilkington: Monsieur le président, me reportant au paragraphe de la page 6, je rappelle au comité qu'il affirme la chose suivante:

... dans le cas d'employés assujettis aux dispositions d'une convention collective ...

Nous nous reportons, encore une fois aux idées fondamentales que sous-entend tout notre mémoire.

Laissez-moi, si vous me le permettez, vous donner un exemple, c'est celui qui explique le mieux pourquoi nous adoptons cette attitude. Notre entreprise est unique à un égard, et je vais vous donner deux chiffres à l'appui. A Montréal il existait une loi, vous n'êtes pas sans le savoir, tout le monde changeait d'adresse et tous les baux arrivaient à échéance le premier mai. Cela créait un engorgement incroyable des circuits téléphoniques et une période de pointe d'activité pour l'industrie du déménagement et quelques autres. Nous sommes maintenant en mai ou en juillet. Tout ce qu'on a réussi à faire, c'est de déplacer cette période de pointe. Je vais vous donner des chiffres. En juin et en juillet nous effectuons 28 p. 100 de notre charge de travail annuelle, c'est-à-dire en deux mois, ce qui représente environ trois fois et demi la charge de travail échelonnée sur toute autre période de deux mois de l'année. Nos conventions collectives contiennent certaines contraintes. Par exemple, dans le groupe d'installation et de réparation, la convention collective impose un maximum de 48 heures, au-delà duquel le travail devrait être volontaire. Donc, même si on nous accordait une exemption, comme nous le suggérons, étant donné que nous sommes Bell Canada, à cause de cette disposition, la convention collective nous impose quand même des limites et permet à tout travailler faisant partie d'un syndicat de ne pas travailler pendant plus de 48 heures dans une semaine donnée. Le reste se fait sur une base tout à fait volontaire. Incidemment, nous connaissons un sommet d'activité de 18 p. 100 en septembre, après la fête du travail alors que tous reviennent de la campagne et demandent qu'on remette leurs appareils en service. Il y a donc deux sommets d'activité. A Montréal, c'est très aigu, à Toronto, c'est moins marqué, à Ottawa, pas aussi sensible, mais ce sont tout de même des périodes de pointe. Nous estimons donc qu'à cause de la nature du travail, particulièrement dans ces trois centres importants, nous devrions être exemptés de cette disposition, surtout étant donné que les employés sont bien protégés par le contrat de travail obtenu par le syndicat. Ils pourraient nous refuser de dépasser la limite de 48 heures de travail s'ils le désiraient et nous ne pourrions rien y changer. Nous savons qu'ils ne le font pas parce que bon nombre d'entre eux désirent obtenir cette rémunération supplémentaire. C'est l'idée que sous-entend notre recommandation.

[Text]

• 1635

Mr. Orlikow: It is great where you have a collective agreement, which has been reached through negotiation. I am merely suggesting to you that I can see nothing wrong with the government's putting a limit in those cases, which I hope would be very few, where the agreement does not really provide all the protection required. That may be not very often but I have seen cases, particularly in some of our isolated areas, where that has happened, where you have had people working 18 hours a day sometimes for weeks on end because the overtime provisions of the contract made it very worth while to draw a big pay cheque.

Mr. Pilkington: I could not agree more with that statement, Mr. Chairman, but again, if I may repeat, we do specially recommend where the collective agreement is enforced and has these provisions in it that the company should be exempt from this clause of the bill. That happens to be the case in our company.

Mr. Orlikow: Could we turn to page 10 of your brief, to your comments on "imminent danger"? It seems to me that your feelings as to what will happen are the exact opposite of those that have been expressed—not here, because we have not really heard from the Canadian Labour Congress—by the Ontario Federation of Labour in its submissions to the legislative committee dealing with their Bill 70. Their view was that rather than this being used frivolously in a way to harm the employer, since there are no guidelines what will happen is that if an employee refuses to work because he or she believes there is imminent danger on the job, and if the employee does not work until the matter is settled by an investigation and by the calling in of a safety officer and so on, and if at that point the safety officer, or whoever is making the finding, finds that in fact there was not an imminent danger, the worker would be penalized by not being paid for the period during which the person did not work. That is the feeling on the part, as I say of the Ontario Federation of Labour, which seems to me to be the exact opposite of your apprehension that it would be used frivolously and unnecessarily.

Mr. Pilkington: All we are asking for here, Mr. Chairman, is some protection to the company if somebody does frivolously do this. If I can speak for Bell, I would suggest that if somebody downtools and stops work there is an investigation and the inspector says, "This is indeed a safe manhole or pole", or what-have-you, the man would go back to work and that would be the end of the situation. If that same man come back a month later with a repeat event, then we think we would start thinking of classifying that as capricious, or frivolous, or what-have-you. He is goofing off. We feel we should have, within the terms of the collective agreement, some means of disciplining a person who does this. Let us face it, we have 37,000 unionized employees and they are not all ideal people, any more than any other group of 37,000 people are. We have

[Translation]

M. Orlikow: C'est très bien lorsqu'il y a une convention collective qu'on a signée après des négociations. J'affirme simplement que je vois mal qu'on s'oppose à ce que le gouvernement impose des limites, dans les cas, peu nombreux, j'espère, où la convention collective ne protège pas assez. Cela ne se produit peut-être pas très souvent, mais j'ai connu certains cas, surtout dans certaines régions isolées où cela s'est produit, où des gens travaillaient 18 heures par jour, parfois pendant des semaines et cela, parce que les dispositions relatives aux heures supplémentaires du contrat de travail faisaient miroiter les avantages découlant d'un chèque de paie substantiel.

M. Pilkington: J'approuve tout à fait ce que vous venez de dire, monsieur le président, mais si je peux me répéter, nous recommandons précisément qu'une entreprise soit dispensée d'adopter cette disposition du projet de loi lorsque la convention collective est mise en vigueur et contient ces dispositions. C'est le cas pour notre société.

M. Orlikow: Pouvons-nous maintenant passer à la page 10 de votre mémoire, aux observations que vous faites sur le «danger imminent»? Il me semble que vos sentiments à propos de ce qui va se passer sont tout à fait l'opposé de ceux qui ont été exprimés—pas ici, parce que nous n'avons pas vraiment entendu les avis du Congrès du travail canadien—par la Fédération ontarienne du travail, *Ontario Federation of Labour*, lorsqu'elle a présenté des documents au comité législatif étudiant le bill 70. D'après eux, on n'utilisera pas cette disposition de façon futile afin de faire du tort à l'employeur, étant donné qu'il n'existe pas de lignes directrices; il se produira les choses suivantes toutefois; si un employé refuse de travailler parce qu'il ou elle estime qu'il y a un danger imminent au travail, et s'il ne travaille pas jusqu'à ce qu'on ait tiré cette question au clair au moyen d'une enquête et après avoir appelé un agent de sécurité et le reste, et si l'agent de sécurité, ou toute autre personne étudiant la situation, découvre qu'en fait il n'y avait pas de danger imminent, le travailleur serait sanctionné en n'étant pas rémunéré pour la période durant laquelle il ne travaillait pas. C'est le sentiment exprimé par la Fédération ontarienne du travail, l'*Ontario Federation of Labour*, sentiment qui me semble être tout à fait l'opposé de vos craintes qu'on recourt à cette disposition sans nécessité et à la légère.

M. Pilkington: Tout ce que nous demandons maintenant, monsieur le président, c'est qu'on protège de quelque façon la compagnie si quelqu'un utilise cette disposition pour des motifs frivoles. Si je peux me faire le porte-parole de la société Bell, je suggère que, si quelqu'un dépose ses outils et cesse de travailler, on tienne une enquête et que si l'inspecteur affirme que l'entrée de la canalisation ou le poteau, ou autre chose, ne représente aucun danger, cet ouvrier devrait retourner au travail, et la question en resterait là. Si cette même personne refaisait la même chose un mois plus tard, nous croyons pouvoir dire qu'il s'agit d'un caprice ou d'une utilisation frivole de cette disposition. Ce travailleur fait un numéro. Nous estimons que la convention collective devrait prévoir une forme de sanction lorsqu'un travailleur fait cela. Soyons réalistes,

[Texte]

all sorts of people there and there is always one person who is going to take advantage of this.

• 1640

Mr. Orlikow: But surely the person who makes a frivolous complaint will be penalized by not being paid.

Mr. Pilkington: We have not had to face this but we have had similar things in the company. Generally speaking, and particularly—and certainly—if this person were known to be a good employee, we would not dock any pay if he downed tools and said, "This machine is unsafe".

Do you want to add anything to that, Les?

Mr. L. C. Godden (Assistant Vice-President, Labour Relations, Bell Canada): If I may Mr. Chairman.

The Chairman: yes, sure.

Mr. Godden: You mentioned that he would not be paid; but there is no provision, once he has stopped work and downed tools, for his not being paid, under any circumstances in here, if he has followed the procedure of reporting it to management first and then to the safety inspector and so on. I do not believe the law provides that if it is found to be an unfounded complaint, he would not be paid.

Mr. Orlikow: Surely that is implicit. We have not yet reached the stage where all the penalties are paid by the employer and the employee cannot be penalized at all.

Surely you are not suggesting that under the provisions of this bill a person could simply, by saying that the job is unsafe, down tools for whatever length of time it takes; and if it is found that his protest is unfounded, that he would be paid? That just does not make any sense. I am sure nobody would interpret the bill that way.

Mr. Godden: I agree that that does not make sense; but I did not see it clearly said in the bill that if it was found that there was not an unsafe situation, that he would not be paid.

Mr. Pilkington: Mr. Chairman, might I bring the Committee's attention to our statement at the bottom of page 11 where we are recommending that included in the bill should be a provision that permits the employer to reassign the employee to other work while the investigation is taking place. If that were in the bill, then obviously our hands would not be as tied. We could reassign the man to the next pole or the next manhole or whatever job it is, and he could go about his business in the normal course of events while the investigation is taking place.

The Chairman: Thank you.
Mr. Caccia.

[Traduction]

nous avons 37,000 employés syndiqués et ce ne sont pas des saints, pas plus que tout autre groupe de 37,000 personnes. Il y a toujours toutes sortes de gens qui en font partie et il se trouvera toujours quelqu'un pour profiter de cette disposition.

M. Orlikow: Mais il va de soi que l'employé qui formule une plainte frivole sera puni en n'étant pas payé.

M. Pilkington: Nous n'avons pas eu à y faire face encore, mais nous avons été témoins de situations semblables dans notre entreprise. De façon générale il est certain que si la personne en question a une réputation de bon employé, nous n'allons pas faire de retenue sur son chèque de paie parce qu'il a abandonné ses outils et qu'il a déclaré: «Cet appareil est dangereux».

Voulez-vous ajouter quelque chose, Les?

M. L. C. Godden (vice-président adjoint, relations de travail, Bell Canada): Si vous me le permettez, monsieur le président.

Le président: Oui, certainement.

M. Godden: Vous avez dit qu'il ne serait pas rémunéré; mais il n'y a aucune disposition ici, dans le projet de loi, quelles que soient les circonstances, qui prévoit que l'employé ne sera pas payé une fois qu'il a arrêté de travailler et qu'il a abandonné ses outils, si ce dernier a suivi la procédure normale, c'est-à-dire, s'il a fait rapport à la gestion d'abord et ensuite à l'inspecteur de sécurité, etc. Je ne crois pas que la loi stipule que, s'il est constaté que sa plainte n'est pas fondée, il ne sera pas payé.

M. Orlikow: Mais il me semble que c'est entendu. Nous n'en sommes pas encore à voir l'employeur porter le poids de toutes les sanctions et l'employé libre comme l'air de toute sanction.

Vous ne voulez certainement pas dire qu'en vertu des dispositions du présent projet de loi, un employé pourrait tout simplement prétendre que le travail est dangereux abandonner ses outils pendant tout le temps de l'enquête, et si jamais il était constaté que sa plainte n'était pas fondée, qu'il serait rémunéré? Cela n'a pas de bon sens du tout. Je suis convaincu que personne n'interprétera le projet de loi de cette façon.

M. Godden: J'en conviens, cela n'a pas de bons sens; mais je ne vois nulle part dans le projet de loi qu'il soit dit clairement que s'il est démontré que la situation n'était pas dangereuse, l'employé ne sera pas rémunéré.

M. Pilkington: Monsieur le président, puis-je attirer l'attention des membres du comité sur la déclaration que nous faisons au milieu de la page 14, lorsque nous recommandons d'inclure dans le projet de loi une disposition permettant à l'employeur d'affecter l'employé à une autre tâche pendant que l'enquête se fait. Si une telle disposition se trouvait dans le projet de loi, alors il est évident que nos mains ne seraient pas liées. Nous pourrions réaffecter l'employé au prochain poteau ou au prochain trou d'homme ou ailleurs selon la tâche, et il pourrait continuer à travailler de façon normale pendant que l'enquête est en cours.

Le président: Merci.
Monsieur Caccia.

[Text]

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Perhaps we could get some guidance here by the representatives of Bell.

On page 10 of the brief, there is reference to an amendment to Clause 29, proposed Section 82.1(12); and I am wondering whether there is not perhaps a typing mistake in the numbering of that section. If it is correct, where exactly would you propose to insert this amendment?

Mr. Pilkington: Mr. Chairman, may I ask Mr. Brabander to speak to this question?

The Chairman: Certainly. Mr. Brabander.

Mr. Brabander: We are looking at proposed Section 82.1(12) on page 10?

Mr. Caccia: In your brief, yes. In the bill, it is page 17 and onward.

Mr. Brabander: We say we should amend proposed Section 82.1(12) "as follows". We should perhaps have said, "add to Paragraph (c) proposed Section 82.1(12), paragraphs (a) and (b)".

Mr. Pilkington: It is in addition to that proposed section rather than a substitution of it.

• 1645

Mr. Caccia: Then it does not make sense grammatically because, as it stands now, on page 20, Section (12) begins with the words "For the purposes of this section" and then Section (c) would read, "imminent danger occurs". So there is something missing in the sequence. If you are going to do what you just suggested, namely, to insert what you are proposing, namely (c) right after (b) at the bottom of page 20—in other words, I am trying to understand what you are proposing. If you read line 28 on page 20, which begins with the number 12 . . .

Mr. Brabander: Yes, for the purposes of this section.

Mr. Caccia: "For the purposes of this section," and then you read (a) and (b) and then you start reading (c), something is needed; something is missing.

Mr. Pilkington: I am sorry, Mr. Chairman, I do not follow Mr. Caccia. If you read from "For the purposes of this section" and then go right into our proposed paragraph (c) "For the purposes of this section, imminent danger occurs when . . .," that is tantamount to a definition of sorts of what imminent danger is.

Mr. Brabander: Because of the statement we made in our brief, I believe the bill as drafted tends to show what imminent danger is not. I think we were attempting an effort, anyway, at a statement of what imminent danger is.

Mr. Caccia: All right. Thank you. Having clarified that point—imminent danger occurs when—this and that. Now, are you, in proposing the words "is likely" under Roman two in subsection (c), not really introducing an element of greater power in this bill than there is already because the word "likely" can be interpreted in a broad manner? Would you like to comment?

[Translation]

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Peut-être les représentants de Bell Canada pourraient-ils nous donner quelques précisions.

Aux pages 12 et 13 de votre mémoire, il est question de modifier l'article 29, l'article proposé 82.1(12); et je me demande si peut-être il ne s'agit pas d'une erreur typographique dans la numérotation de l'article. S'il n'y a aucune erreur, pouvez-vous me dire où exactement vous proposez d'ajouter l'amendement?

M. Pilkington: Monsieur le président, puis-je demander à M. Brabander de répondre à la question?

Le président: Certainement. Monsieur Brabander.

M. Brabander: Il est question de l'article proposé 82.1(12), à la page 12?

M. Caccia: Dans votre mémoire, oui. Dans le projet de loi, il s'agit des pages 17 et suivantes.

Mr. Brabander: Nous suggérons d'amender l'article proposé 82.1(12) «de la façon suivante». Nous aurions peut-être dû dire «ajouter l'alinéa c) à l'article proposé 82.1(12), après les alinéas a) et b)».

M. Pilkington: Il s'agit d'ajouter quelque chose à l'article proposé plutôt que de remplacer quelque chose qui s'y trouve.

M. Caccia: Dans ce cas, cela n'a aucun sens grammaticalement, puisque tel que rédigé maintenant, le paragraphe (12), à la page 20, commence par l'expression «aux fins du présent article» et l'alinéa c) commencera en disant: «Il y a danger imminent». il y a donc quelque chose qui manque. Si vous voulez faire ce que vous avez proposé, à savoir insérer l'alinéa c) tout de suite après l'alinéa b), au bas de la page 20 . . . En d'autres termes, je tente de comprendre ce que vous proposez. Si vous lisez la ligne 21 à la page 20, qui est celle du paragraphe (12) . . .

M. Brabander: Oui, on y dit: aux fins du présent article.

M. Caccia: «Aux fins du présent article» et ensuite on lit l'alinéa a) et l'alinéa b) et si vous ajoutez immédiatement ensuite l'alinéa c), il manque quelque chose.

M. Pilkington: Je regrette, monsieur le président, je n'arrive pas à suivre M. Caccia. Si vous lisez «aux fins du présent article» et que vous passez ensuite à notre alinéa c) proposé, cela donne: «aux fins du présent article, il y a danger imminent quand . . .» c'est primordial si l'on veut donner une définition de ce qui constitue un danger imminent.

M. Brabander: Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, je crois que le projet de loi montre plutôt ce qui n'est pas un danger imminent. Nous tentons de formuler une définition de ce qu'est un danger imminent.

M. Caccia: Très bien. Merci. Bon. Il y a danger imminent quand . . . telles ou telles conditions sont présentes. Maintenant, en proposant à l'alinéa c), ii, les mots «est susceptible» n'ajoutez-vous pas en réalité un élément beaucoup plus fort dans le projet de loi que ce qui s'y trouve puisque le mot «susceptible» peut être interprété très largement? Avez-vous un commentaire à ce sujet?

[Texte]

Mr. Pilkington: I think our intention, Mr. Chairman, was to take out some of the uncertainty of this clause of the bill in an attempt to use what the Ontario Legislation did have in it at one point, a definition of what "imminent danger" is, and I agree with you that the word "likely" is obviously subject to dispute and lengthy argument and what have you. But, "contravention of this act" spells out some of the things that do, or should, constitute imminent danger, and they are very specific. Do you recall the section where they are, Richard? There are pieces of the Labour Code that spell out things that are in the act. Part 4 in the regulations is what I was thinking of, yes.

Have you any further comments on that, Dick?

Mr. Brabander: We could consider the wording more carefully. We wanted to make the point that we wanted to attempt a definition, at least, of what imminent danger is, rather leaving it as now in Bill C-8, on the basis of what it is not. I also agree that the word "likely" is subject to interpretation.

Mr. Caccia: Are you proposing this amendment on page 10 of your brief in order to cover the specific characteristics of your working sites in remote areas? Which working sites do you have in mind in proposing this amendment?

Mr. Pilkington: We are trying to define it better, not just for the purposes of the working sites that our people are involved in but for anybody's working sites. We are involved in a lot of working sites. Just for the record, our men work up poles, they work down manholes, they work in premises over which we have no control; they are in customers' premises. All sorts of things occur in customers' premises that we cannot control. They work on joint-usage poles with height where they have to be very careful to stay in their section of the pole.

• 1650

So these are the sorts of things. They use a lot of mechanized equipment, and that is another example of the dangers our people are faced with in their day-to-day jobs. But it was not intended to speak just to the problems we might have or the dangers our employees might encounter. Again, as Mr. Brabander said, we are trying to put something in here; to get something going that will say what imminent danger is, rather than what it is not.

Mr. Caccia: Going back to the reference you made before to employees who refuse to work for mundane or unjustifiable reasons, what percentage would that represent, in your experience?

Mr. Pilkington: An extremely small percentage. I would hope it would never occur, but it will.

Mr. Caccia: But in your experience so far, has it occurred?

[Traduction]

M. Pilkington: Je crois que notre intention, monsieur le président, était d'enlever une partie de l'incertitude qu'on trouve dans l'article en ayant recours à la formule utilisée dans une loi de l'Ontario, afin de donner une définition de ce qui constitue «un danger imminent». Je suis d'accord avec vous que l'expression «susceptible» peut prêter à débat et à des arguments de longue durée. Mais dans «n'est conforme ni à la présente loi», on trouve énuméré ce qui constitue ou devrait constituer un danger imminent, et c'est très précis. Vous rappelez-vous l'article où cela se trouve, Richard? Il y a les parties du Code du travail qui définissent ce qui se trouve dans la loi. Je pensais bien sûr à la partie 4 des règlements, oui.

Avez-vous quelque chose à ajouter, Dick?

M. Brabander: Nous pourrions étudier la formulation avec plus de soin. Nous voulions faire valoir qu'il était nécessaire de tenter tout au moins d'apporter une définition de ce que constitue un danger imminent plutôt que de laisser la définition actuelle qui se trouve dans le Bill C-8 où on précise ce qui ne constitue pas un tel danger. Je suis d'accord que le mot «susceptible» peut prêter à bien des interprétations.

M. Caccia: Proposez-vous cet amendement à la page 13 de votre mémoire afin de tenir compte de caractéristiques précises de vos lieux de travail dans des régions éloignées? Quels lieux de travail avez-vous en tête lorsque vous proposez cet amendement?

M. Pilkington: Nous tentons d'apporter une meilleure définition, non seulement pour nos lieux de travail, mais pour les lieux de travail de quiconque. Nous travaillons dans de nombreux lieux de travail. Il est à noter que nos hommes travaillent dans des poteaux, dans des trous d'hommes, dans des locaux sur lesquels nous n'avons aucun contrôle; ils travaillent dans les locaux des clients. Il se passe toutes sortes de choses dans les locaux de clients qu'il nous est impossible de contrôler. Ils travaillent également dans des «poteaux communs», et dans ce cas il leur faut être très prudents de rester dans leur «section» du poteau.

Voilà donc ce qui est en cause. Nos hommes utilisent beaucoup d'équipement mécanisé, ce qui représente un autre exemple des dangers que courent nos employés dans leurs tâches quotidiennes. Mais nous ne voulions pas parler simplement de nos problèmes ou des dangers que courent nos employés. Pour une fois, comme l'a dit M. Brabander, nous tentons d'ajouter quelque chose, d'ajouter quelque chose qui précisera ce qui constitue un danger imminent, plutôt que de laisser la définition dire ce qu'il n'est pas.

M. Caccia: Pour revenir à votre déclaration précédente que les employés refusent de travailler pour des raisons futiles ou injustifiées, quel pourcentage représentent ces refus, selon votre expérience?

M. Pilkington: Un pourcentage extrêmement faible. J'ose espérer que cela ne se produira plus, mais cela se produira encore, hélas!

M. Caccia: Mais à votre connaissance, jusqu'à présent, cela s'est-il produit?

[Text]

Mr. Pilkington: We have not really had to face up to this piece of legislation yet, but we have had a few cases. I think I mentioned one earlier, where we did in fact discipline an employee for not following not what the bill says, but the safety standards of the company—the safety practices and procedures that our employees are expected to follow. We had one case last year that went to arbitration, and the man was disciplined for not following safety procedures. Now, he is only one of 37,000. I do not know how many we have had in the last 10 years, but it is not many. We feel we should have the right, when the isolated instance occurs, to apply whatever discipline is appropriate under the terms of the collective agreement.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, moving on to the CLRB, the brief by Bell seems to indicate some limited faith in regulatory boards. We do not blame them for that actually, considering that they have to be called before another regulatory body that has existed for many years and for many good reasons, and for whose existence we are very grateful in protecting the Canadian consumer as well.

On page 18 of the brief, reference is made to the fact that a regulatory board would disregard precedent more freely than would a court. My understanding is that a regulatory board is a court of record; it keeps a record and attempts to pursue a procedure in which precedents are taken into account. If that is not so, I would like to have some clarification as to why that statement is made in the brief.

Mr. Pilkington: If I may, Mr. Chairman, I would ask our legal member to talk to that point. Mr. Brabander.

Mr. Brabander: Mr. Chairman, what we have in fact said at page 18 in the brief we submitted is that a regulatory board has discretion to disregard precedent more freely than a court, and I think that is correct; there is no real rule of *stare decisis* in regulatory boards. I think courts tend much more to feel bound by the principles they have previously decided. It is intended to present this to you in this brief in the context that, if the rules of procedure and the rights of the parties are left open to be decided at any individual case during any individual proceeding by the board, then necessarily there will be established case by case. It will be a tribute to the ability of that regulatory board to follow its own precedent if, in fact, a policy emerges from that which is consistent across the country.

Mr. Caccia: The board would be guided by an act and by a regulation which would in itself determine a policy and lay the ground for a consistency, would it not?

• 1655

Mr. Brabander: Mr. Chairman, I may just point out that part of our concern here is that the power will be given to the

[Translation]

M. Pilkington: Nous n'avons pas eu affaire au projet de loi encore, mais nous avons eu quelques exemples. Je crois en avoir mentionné un précédemment, le cas d'un employé qui a fait l'objet de mesures disciplinaires pour n'avoir pas, et il ne s'agissait pas d'infraction au bill, suivi les normes de sécurité de l'entreprise... les pratiques et procédures de sécurité qu'on s'attend à ce que nos employés suivent. Nous avons eu une affaire l'an dernier et cela s'est rendu jusqu'à l'arbitrage, et l'employé a fait l'objet de sanctions disciplinaires pour ne pas avoir suivi les procédures de sécurité. Il n'est qu'un seul employé sur 37,000. Je ne sais pas combien de cas se sont présentés au cours des dix dernières années, mais ils n'étaient pas nombreux. Nous croyons avoir le droit, lorsque des cas isolés se présentent, d'appliquer les mesures disciplinaires appropriées en vertu de la convention collective.

M. Caccia: Monsieur le président, j'aimerais passer maintenant au CCRT, le mémoire de Bell laisse percer une foi assez limitée dans les organismes de réglementation. Nous ne leur en tenons pas rigueur, compte tenu du fait que Bell est appelée à se présenter devant un autre organisme de réglementation qui existe depuis de nombreuses années et pour de bonnes raisons, organismes auquel nous sommes très reconnaissants pour la protection qu'il donne aux consommateurs canadiens.

A la page 21 de votre mémoire, vous faites remarquer qu'un organisme de réglementation est plus libre de passer outre à des précédents qu'un tribunal. A ma connaissance, un conseil de réglementation est une instance d'enregistrement; on y garde un dossier et on tente de suivre une procédure qui tienne compte des précédents. S'il n'en est pas ainsi, j'aimerais avoir quelques précisions sur les raisons qui vous ont amené à faire cette déclaration dans le mémoire.

M. Pilkington: Si vous me le permettez, monsieur le président, je vais demander à notre conseiller juridique de répondre. Monsieur Brabander.

M. Brabander: Monsieur le président, ce que nous disons en fait à la page 21 du mémoire, c'est qu'un conseil de réglementation possède les pouvoirs discrétionnaires voulus pour passer outre plus librement à des précédents qu'un tribunal et je crois que c'est juste; on ne suit aucune règle réelle de *stare decisis* au niveau des conseils de réglementation. Je crois que les tribunaux sont beaucoup plus enclins à se sentir liés par les principes qu'ils ont précédemment énoncés. Nous avons voulu mentionner cet état de choses dans le mémoire pour montrer que si les règles de procédure et les droits des parties variaient selon chaque cas individuel au cours de chaque procédure individuelle au conseil, alors il va de soi que ces procédures se créeront affaire après affaire. Ce sera un hommage à l'habileté du conseil de réglementation si ce dernier réussit à suivre ses propres précédents, et si en fait, une politique cohérente émerge de cela pour tout le pays.

M. Caccia: Le conseil serait guidé par des règlements qui détermineraient la politique et énonceraient des principes cohérents, ne croyez-vous pas?

M. Brabander: Monsieur le président, j'aimerais faire remarquer que ce qui nous inquiète particulièrement, c'est que

[Texte]

board to act to solve problems and to fashion remedies, but in many cases there is no clear indication in the law what test is going to be applied to the conduct of the parties before it. If that is the case, then the parties will never know until afterwards if they have conducted themselves in conformity with the law.

What we hoped to see, when granting a regulatory board a power to regulate and remedy problems, is an equally clear placing in the legislation, if you will, of rules that that board is to apply.

I mentioned before that Clause 29, Clause 32, Clause 34 gave us some concern on these points. There are other examples as well. We are not certain when the CLRB, for instance, as I think we mentioned in our brief, will decide to hold a representation vote to deal with a question that is likely to arise in a proceeding before it. It does not say the question ever must arise but, if—in the opinion of the board—the question is likely to arise in a proceeding before it, then the board has the discretion to call a vote. We would like to know under what circumstances the board would be doing this.

There are other examples as well. In relation to Clause 43, which gives the board the power to make interim decisions, how will the board satisfy itself that its interim decision will not prejudice the rights of any party appearing before it? What guidelines is the board to adopt to decide whether anyone is being prejudiced by the making of an interim decision?

In relation to Clause 44, which is on page 29 of Bill C-8, we are wondering as well what guideline the board will follow in finding a good reason that enforcement of one of its orders will serve no useful purpose.

We feel the rules of the game should be set out more clearly if, at the same time, the board is being given the power to act in this manner. There is no fundamental objection to the board's acting in those manners; it is the question of the parties' wanting to know how to conduct their affairs so that they can properly realize their compliance with the law of the land.

There are other examples as well: in relation to Clause 48, Clause 51, Clause 63, even Clause 70. There are quite a few illustrations in Bill C-8 where the principle seems to be to permit the board to deal with the problem before it as it sees fit, and what we would like to see is a clearer statement in the bill of what the rules are and how the board is expected to deal with the problem before it.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Olivier, une dernière question, s'il n'y en a pas d'autres pour une deuxième ronde, parce que, comme vous le savez, d'autres témoins attendent! Il est déjà 5 heures! Je vous demanderais d'être très court, monsieur Olivier.

[Traduction]

le conseil se verra octroyer le pouvoir d'agir pour régler des problèmes et pour trouver des solutions, mais dans bien des cas, il n'est pas dit expressément dans la loi sur quelles normes il se fondera pour juger la conduite des parties au litiges. Dans ce cas, les parties ne sauront qu'après si elles se sont conformées à la loi.

Ce que nous espérons, vu qu'on accorde à un conseil de réglementation le pouvoir de réglementer et de solutionner des problèmes, c'est la formulation bien claire dans la loi des règles que le conseil doit appliquer.

J'ai déjà dit auparavant que l'article 29, l'article 32 et l'article 34 nous inquiètent un peu à cet égard. Il y a d'autres exemples aussi. Nous ne savons pas exactement par exemple quand le CCRT, et je crois que nous le disons dans notre mémoire, devra tenir un scrutin de représentations afin de se prononcer sur une question qui pourrait être soulevée au cours des poursuites dont il est saisi. On ne dit pas dans le projet de loi que la question se posera, mais si jamais de l'avis du conseil, la question devait être soulevée au cours d'une poursuite dont il est saisi, alors le conseil aurait le pouvoir discrétionnaire de tenir un vote. Nous aimerions savoir dans quelle circonstance le conseil peut agir de la sorte.

Il y a d'autres exemples aussi. Dans le cas de l'article 43 du bill qui accorde au conseil le pouvoir de prendre des décisions intérimaires, comment le conseil arrivera-t-il à se convaincre que cette décision intérimaire ne portera pas préjudice aux droits des parties comparaissant devant lui? Quelle directive le conseil va-t-il adopter pour décider si quelqu'un subit un préjudice à la suite d'une décision intérimaire?

Dans le cas de l'article 44, qui se trouve à la page 29 du Bill C-8, nous nous demandons quelles directives le conseil va suivre pour décider qu'il y a de bonnes raisons de croire que l'exécution de l'une de ces ordonnances ne servirait aucune fin utile.

Nous esimes que les règles du jeu devraient être définies plus clairement si dans un même temps le conseil se voit accorder le droit d'agir de cette façon. Nous ne nous opposons pas en fait à ce que le conseil agisse de la sorte; c'est plutôt qu'il faut savoir comment les parties vont se comporter de façon à se conformer avec la loi.

Il y a d'autres exemples également: dans le cas des articles 48, 51, 63 et même 70 du bill. On trouve beaucoup d'exemples dans ce Bill C-8 du principe qui semble vouloir que le conseil puisse s'intéresser aux problèmes dont il est saisi comme il l'entend, alors que ce que nous aimerions trouver dans le projet de loi, ce soit l'énoncé clair des règles du jeu et de la procédure que doit suivre le conseil pour régler le problème dont il est saisi.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Olivier, one last question, if no one else wants a second round, because as you know, we have other witnesses waiting! It is already 5 o'clock! I will therefore ask you to be very brief, Mr. Olivier.

[Text]

M. Olivier: Merci, monsieur le président. Comme d'habitude, je vais être très court. Je voudrais faire remarquer, tout simplement, la suggestion qui est faite à la page 12 du mémoire de Bell Canada pour modifier le paragraphe 82.1(12) de l'article 29 du bill. Et à la page 13, en français, on dit:

(c) il y a danger imminent: quand tout équipement, machine, dispositif ou chose qu'un employé doit utiliser ou faire fonctionner

et nous arrivons à i)

i) n'est conforme ni à la présente loi ni aux règlements...

Cette proposition-là avait été mise de l'avant par le gouvernement de l'Ontario, et une étude a prouvé que si nous appliquions ce que vous suggérez là, 50 p. 100 des compagnies pourraient arrêter de fonctionner du jour au lendemain. Étant donné une telle réglementation précise, si votre employé doit travailler sous six lumières, et s'il y en a une qui brûle, il pourrait complètement arrêter le fonctionnement de votre compagnie. Je pense que les précisions que vous recommandez iraient à l'encontre de vos désirs.

• 1700

Votre recommandation est tellement précise justement, que ce serait encore beaucoup plus dangeureux de cette façon.

Je veux seulement élaborer en dernier lieu, monsieur le président, sur l'intervention du gouvernement dans les négociations collectives. Je pense que c'est important. Comme M. Munro l'a dit souvent, nous croyons à la négociation d'une convention collective, mais lorsque survient une grève et que les deux parties disent être dans leurs droits, et que cette grève dure des jours, des mois, comme dans le cas des pilotes, il faut qu'il y ait quelqu'un qui puisse intervenir pour en arriver à un règlement et ce, dans l'intérêt du public. La plupart du temps, une des deux parties vient voir le ministère du Travail pour trouver la solution. C'est dans cet esprit-là que l'intervention est nécessaire pour l'intérêt du public. Je ne pense pas, en tout cas, que les interventions qui sont proposées dans les modifications du Bill C-8 visent à mettre de côté ou à modifier les négociations collectives; elles visent plutôt à trouver une solution quand l'intérêt du public l'exige. Et cela va complètement à l'encontre de ce que Bell Canada dit, à savoir que nous ne devrions pas intervenir dans une négociation de convention collective. Supposons qu'un jour, chez vous, après avoir franchi toutes les étapes, vos employés soient en grève depuis un mois ou deux. Je parie que vous seriez les premiers à venir nous demander d'essayer de trouver une solution. C'est donc le rôle d'un gouvernement que de voir à ce que l'intérêt du public soit sauvegardé, indépendamment des gros syndicats ou des grosses compagnies. C'est tout ce que j'avais à dire, monsieur le président.

Le président: Est-ce que vous avez quelques commentaires à ajouter?

Mr. Pilkington: Mr. Chairman, I am not sure how to address myself to that. Mr. Godden, have you any comments to add?

[Translation]

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman. As usual, I will be very brief. I simply want to note the suggestion you make on page 10 of the Bell Canada brief to amend subsection 82.1(12) of section 29 of the bill. In the English version, it is on page 10, and it reads:

(c) imminent danger occurs; when any equipment, machine, device or thing an employee is to use or operate is:

and then we go on to (i)

(i) in contravention of this act or the regulations...

The same proposal had been made by the Ontario Government, but a study has shown that if we were to apply your suggestion, 50 per cent of the companies could stop operation overnight. If the rule was that precise, if an employee was to work under six lights and one burnt out, he could bring the entire company to a halt. I think the clarification which you recommend is in fact opposite to your desire.

Your recommendation is so specific, actually, that it would be even more dangerous that way.

I would just like to elaborate, finally, Mr. Chairman, on the government's intervention in the collective bargaining. I believe it is important. As Mr. Munro has so often said, we believe in negotiating collective contracts, but when there is a strike and both parties say they are right and this strike lasts for days or months as was the case with the pilots, someone must be able to intervene to find a settlement in the public's interest. Most of the time, one of the two parties appeals to the Minister of Labour to find a solution. It is in that spirit that the intervention is necessary for the public's interest. Anyway, I do not think that the measures proposed in the amendments to Bill C-8 are there to set aside or to change collective bargaining; rather, they are there to help find a solution when it must be found in the public's interest. And that goes completely against what Bell Canada maintains to the effect that we should not intervene in the collective bargaining process. Say that one day in your business after all the steps have been followed that your employees have been on strike for a month or two, I am ready to bet that you would be the first to come ask us to try to find a solution. It is therefore the role of government to see to it that the public interest is looked after notwithstanding big labour or big business. That is all I had to say, Mr. Chairman.

The Chairman: Do you have any comments to add?

M. Pilkington: Monsieur le président, je ne sais vraiment pas comment répondre à tout cela. Monsieur Godden, avez-vous des commentaires à ajouter?

[Texte]

Mr. Godden: Mr. Chairman, I would just add that basically what we are saying is that it is in the best interests of the parties to arrive at their own solution to their problems. And they will know best when to invite a third party to assist them. I believe, in general, this is the situation that exists, that best solutions will come if the two parties can arrive at them themselves. I think they should be given ample opportunity to arrive at their own solutions and then call on a third party if they see fit, if they feel that is going to help them eventually arrive at a solution that they have been unable to reach by themselves.

Mr. Olivier: You know very well that after three months of a strike everybody asks the Minister of Labour to try to find a solution. And, if we do not have anything in the Canada Labour Code, how can you intervene?

Mr. Pilkington: There is, I believe, that same privilege in the Canada Labour Code, is there not? Without injecting anything else, there is the conciliation process, the ministerial prerogatives and, if necessary, an act of the legislature to force people back to work, and so on, and so forth. I have to agree with my colleague that all this is best left to the two parties at the bargaining table. Let them decide when they should call for assistance—as in fact they do when they call for conciliation.

The Chairman: Mr. Caccia, 10 minutes.

Mr. Caccia: A very brief question, Mr. Chairman, thank you.

Would it be fair to say that the main thrust of your thinking here today is that basically you would like to see the Minister to be in charge of the setting of an industrial relations policy and have the role of the regulatory body left to the CLRB?

Mr. Pilkington: I think that is a fair statement and that is really no different to what is coming out in the Department of Communications Act where the Minister sets the communications policy and the CRTC is responsible for administering it.

Le président: Merci, messieurs les députés. Je remercie M. Pilkington ainsi que les témoins qui l'accompagnaient de la présentation de leur mémoire et aussi de la façon dont ils ont bien voulu faire des commentaires et répondre aux questions des députés.

Encore une fois, je vous remercie de votre présence au Comité. Soyez assurés que le secrétaire parlementaire du ministre du Travail a pris bonne note de votre témoignage et qu'il en fera part à son ministre.

Une voix: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Je demanderais maintenant aux témoins de la Christian Labour Association of Canada de bien vouloir venir prendre place ici.

An hon. Member: Will there be a five-minute break, Mr. Chairman?

The Chairman: Five minutes.

[Traduction]

M. Godden: Monsieur le président, je tiens à dire que, fondamentalement, il nous semble que c'est dans le meilleur intérêt des deux parties d'en arriver à leur propre solution de leur propre problème. Et ces deux parties sauront décider, en temps opportun, quand en inviter une troisième pour les aider. Je crois qu'en général c'est ainsi que se présente la situation et que la meilleure solution sera trouvée par les deux parties touchées par le conflit. Je crois qu'on devrait leur donner tout le temps voulu pour en arriver à leur propre solution et ne faire appel à une troisième partie que si les deux premières en décident ainsi croyant que cela pourrait leur aider à en arriver à la solution qui leur échappe.

M. Olivier: Vous savez très bien qu'après trois mois de grève, tout le monde demande au ministre du Travail d'essayer de trouver une solution. Et s'il n'y a rien de précisé au Code canadien du travail, comment peut-on intervenir?

M. Pilkington: Je crois que ce privilège existe déjà dans le Code canadien du travail, n'est-ce pas? Sans même y ajouter autre chose, il y a tout le système de conciliation, les prérogatives ministérielles et, si c'est jugé nécessaire, on peut adopter une loi pour obliger le retour au travail, et j'en passe. Je suis du même avis que mes collègues, c'est-à-dire que mieux vaut laisser les deux parties s'entendre à la table des négociations. C'est à elles de décider quand elles ont besoin d'aide, et, à vrai dire, lorsque ce besoin se fait sentir, elles demandent la conciliation.

Le président: Monsieur Caccia, dix minutes.

M. Caccia: Une très brève question, monsieur le président, merci.

Serait-il juste de dire que vous nous proposez ici aujourd'hui de laisser au ministre le soin d'établir une politique de relations industrielles tout en laissant au Conseil canadien des relations du travail le rôle d'un organisme de réglementation?

M. Pilkington: Oui, je crois que c'est juste et qu'il n'y a vraiment pas de différence entre cela et ce qui se passe en vertu de la Loi sur le ministère des communications où le ministre décide de la politique des communications et où le CRTC est responsable de l'administration.

The Chairman: Thank you, gentlemen. I thank Mr. Pilkington as well as the other witnesses who were with him here today for the presentation of their brief and for the way they commented and answered the questions of the members.

Once more, I thank you for your presence before our Committee. Rest assured that the Parliamentary Secretary of the Minister of Labour has taken note of your interventions and he will advise his Minister.

An hon. Member: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I would now ask the witnesses from the Christian Labour Association of Canada to please come to the table.

Une voix: Fait-on une pause de 5 minutes, monsieur le président?

Le président: 5 minutes.

[Text]

(Recess.)

Le président: A l'ordre.

Messieurs les députés, j'aimerais vous présenter le témoin suivant, le *Christian Labour Association of Canada*, et je demanderais immédiatement la permission au Comité de faire annexer aux comptes rendus le mémoire que le secrétaire exécutif, M. Ed Vanderkloet va nous résumer. Nous passerons ensuite à la période des questions. J'ai donc la permission du Comité pour cela?

Voici le secrétaire administratif, M. Ed Vanderkloet. J'espère avoir bien prononcé votre nom!

• 1710

Mr. Olivier: Do you have any brief in French, Mr. Clerk. No. That is okay. Could you, Mr. Clerk, through you, Mr. Chairman, find a French one?

Not now, only for later.

Le président: Certainement, monsieur Olivier, nous allons vous procurer une version française du mémoire de l'Association.

Mr. Alex Main-Vanderkloet (Executive Secretary, Christian Labour Association of Canada): Thank you very much, Mr. Chairman. We very much appreciate that we have an opportunity to appear before you and, as I said earlier to you, I will try to make it short. I am not going to read these two briefs, that would take much too long, and I will try to summarize it as much as I can.

For your information the Christian Labour Association of Canada is a rather small trade union movement, at the moment about 5,500 members. We have been certified on about 450 occasions in the Province of Ontario and we also have certificates in the provinces of Alberta and British Columbia, with offices in Toronto, Chatham, St. Catharines and also in Vancouver. The large majority of our blanket agreements are in the construction industry and besides that we represent the workers in approximately 15 major nursing homes in Ontario as well as a few small industries and trucking companies but the emphasis has been on construction.

The CLAC, for short, has been actively organizing really since 1963. About 10 or 12 years ago we have strongly advocated the idea of what is generally called co-determination or industrial democracy as in many ways it is practised in Europe. We are not trying to introduce any foreign ideas. What we feel is that from a christian perspective workers have to be seen as responsible people. It is very nice and dandy for many management people to say that workers must act responsibly but to enable workers to do so they have to be given the opportunity to participate to some extent in decisions that are now quite often the prerogative of management alone. It is for that reason that we have strongly advocated the introduction also in North America, particularly in Canada, of course, of co-determination or participation of workers in the decision-making process of the enterprise.

I would like to remove a possible misunderstanding, which is a rather common one, that industrial democracy or co-deter-

[Translation]

(Pause)

The Chairman: Order.

Gentlemen, I would like to introduce to you the next witness, the Christian Labour Association of Canada, and I would like the Committee's approval to immediately print into the record the brief that the Executive Secretary, Mr. Ed Vanderkloet will summarize. Following his presentation, we will have a question period. Does the Committee agree?

I introduce Mr. Ed Vanderkloet, the Executive Secretary. I hope I pronounced your name right!

M. Olivier: Monsieur le greffier, avez-vous le mémoire en français? Non. Alors, monsieur le président, le greffier pourrait-il trouver un exemplaire français?

Pas immédiatement, un peu plus tard.

The Chairman: Certainly, Mr. Olivier, we will get the French copy of the brief of the Association.

M. Alex Main-Vanderkloet (Secrétaire administratif, Christian Labour Association of Canada): Merci beaucoup, monsieur le président. Nous sommes très heureux d'avoir l'occasion de comparaître devant vous et, je le répète, je tâcherai d'être bref. Je ne lirai pas ces deux mémoires. Ce serait bien trop long, je vais essayer de les résumer autant que possible.

Pour votre information, je préciserai que la Christian Labour Association of Canada est un petit mouvement syndical, comptant 5,000 membres à l'heure actuelle. Nous avons été accrédités dans environ 450 cas en Ontario et nous détenons également des accréditations dans les provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, et nous avons des bureaux à Toronto, Chatham, St. Catharines et Vancouver également. La majorité de nos conventions collectives sont dans l'industrie du bâtiment et de plus nous représentons des travailleurs dans environ 15 grands foyers de repos en Ontario ainsi que quelques petites industries et entreprises de camionnage, mais l'accent a été mis sur l'industrie du bâtiment.

La CLAC s'organise activement depuis 1963. Il y a déjà 10 ou 12 ans, nous promouvions fortement l'idée de ce que l'on appelle généralement la co-gestion ou la démocratie industrielle telle qu'elle est pratiquée de plusieurs façons en Europe. Nous n'essayons pas d'introduire des idées étrangères. Nous croyons que dans une perspective chrétienne, les travailleurs peuvent être considérés comme des gens responsables. Il est facile pour les membres de la direction de dire que les travailleurs doivent agir de façon responsable, mais pour ce faire, il faut leur donner l'occasion jusqu'à un certain point de participer aux décisions qui sont trop souvent la prerogative de la seule direction. C'est pour cette raison que nous avons fortement encouragé l'introduction en Amérique du Nord, surtout au Canada, bien sûr, de la co-gestion ou de la participation des travailleurs au processus décisionnel de l'entreprise.

Je voudrais éclaircir un malentendu possible, que l'on rencontre souvent, à savoir que la démocratie industrielle ou la

[Texte]

mination means the abolition of management. We do not believe that is the right thing at all to do because management must have definite powers to manage. We think that is precisely its function but it has to do so in such a manner that the workers can act responsibly and can indeed fulfil their calling as a partner in the enterprise. I do not think workers can be treated as mere cost factors or production factors; they have to be seen as partners and in that sense they are just as important as management people.

In our brief that you find here, which incidentally was submitted to Mr. Munro last year in May and which is a response to his 14 points, we have outlined a number of ideas on how we can improve on the work situation and the labour-relations climate in general. To accept the adversary system to collective bargaining and at the same time to strive for harmony, we believe, cannot succeed because there is an inherent contradiction in that type of statement. If you want to strive for harmony you cannot maintain the adversary system and vice versa.

It is for that particular purpose that we feel that by legislation workers should be given a large amount of inputs into the enterprise and it can be done on two levels and I think both levels have to be paid attention to: one is the shop floor and the other is the board of directors. I know it is very easy to come up with all kinds of neat schemes and quite often it does not work but we do feel that it would be very beneficial for labour relations if workers on the shop floor by means of a planned council can co-decide certain policies of the company, such as, for instance, hiring policies, safety policies, and so on.

Of course, the implementation of those things is typically a management role but in the laying down of certain policies it is very important that the workers are drawn into this particular process. A little earlier we heard lengthy discussions about safety: can people refuse to work in unsafe conditions? Well, I can guarantee you that if there is an adversarial climate where the boss is up against the workers, many workers will indeed do it and, in many cases I think, abuse certain situations by refusing to work under unsafe conditions.

• 1715

On the other hand, if workers have the sense that they are treated indeed as partners, I do not think that abuse will be as frequent as is sometimes feared by many management people. There are a number of companies in North America which have begun to introduce this type of system with, I think, great results in many ways. Again we have no fancy notions. It will be a long road to change attitudes on the part of workers as well as management but much, I believe, can be done in that way and will solve many problems.

With respect to so-called co-determination on a higher level, such as the board of directors, we are not particularly hung up on the particular scheme that they have in West Germany, the Netherlands, Belgium and Scandinavia where they have, in

[Traduction]

co-gestion signifie l'abolition de l'administration. Nous ne croyons pas que ce soit la bonne chose à faire parce que l'administration doit avoir le pouvoir d'administrer. Nous croyons que c'est précisément son rôle mais il doit être exercé de façon à permettre aux travailleurs d'avoir des responsabilités et, en définitive, de jouer leur rôle en tant qu'associés de l'entreprise. Je ne pense pas que l'on puisse traiter les travailleurs comme un simple élément de coût ou de production; ils doivent être perçus comme des partenaires et, dans ce sens, ils sont tout aussi importants que les membres de la direction.

Dans notre mémoire qui, en passant, fut présenté à M. Munro au mois de mai l'an dernier en réponse à ses 14 points, nous élaborons un certain nombre d'idées sur la façon d'améliorer le milieu de travail et le climat des relations ouvrières en général. Nous ne croyons pas que l'on puisse viser l'harmonie en adoptant le système de confrontation dans les négociations collectives parce que cette déclaration comporte une contradiction inhérente. Si vous visez à l'harmonie, vous ne pouvez pas maintenir le système de confrontation et vice-versa.

C'est pour cette raison que nous croyons que la loi doit accorder aux travailleurs une participation importante dans l'entreprise et c'est possible à deux niveaux, au niveau de l'atelier et au niveau du conseil de direction, et je crois que les deux sont importants. Je sais qu'il est très facile de soumettre toutes sortes de belles idées et très souvent ça ne marche pas, mais nous croyons que cela aurait un effet très bénéfique sur les relations ouvrières si les travailleurs de l'atelier pouvaient participer à l'élaboration de certaines politiques de la compagnie, comme, par exemple, les politiques d'embauche, de sécurité et ainsi de suite, par l'intermédiaire d'un conseil d'usine.

Bien sûr, la mise sur pied de ce processus relève typiquement de la direction, mais en élaborant certaines politiques, il est très important d'inclure les travailleurs dans le processus. Un peu plus tôt, nous avons entendu une longue discussion sur la sécurité: peut-on refuser de travailler dans des conditions dangereuses? Eh bien, je puis vous assurer que s'il y a un climat de confrontation où le patron est contre les travailleurs, beaucoup de travailleurs vont éviter de travailler et, dans beaucoup de cas, abuser de certaines situations en refusant le travail dans des conditions dangereuses.

D'autre part, si les travailleurs ont l'impression d'être vraiment traités en associés, je ne pense pas que les abus seront aussi fréquents que le craignent beaucoup de directeurs. Un certain nombre de compagnies en Amérique du Nord ont commencé à appliquer ce genre de système avec des résultats très intéressants sur plusieurs aspects. Encore une fois, nous ne nous faisons pas d'illusions. Cela va demander beaucoup de temps pour modifier l'attitude des travailleurs aussi bien que celle de la direction, mais je pense qu'il est possible de faire beaucoup dans ce domaine et que cela résoudra beaucoup de problèmes.

Pour ce qui est convenu d'appeler la co-gestion à un échelon plus élevé, comme au conseil de direction, nous ne sommes pas particulièrement favorables au système appliqué en Allemagne de l'Ouest, aux Pays-Bas, en Belgique et en Scandinavie où

[Text]

some companies, a 50-50 type of representation. It does not have to be that way immediately but it is important that not only shareholders but also workers have their input on the board of directors.

Incidentally, I think that what has been done recently in the European Common Market for multinational corporations, which is a 30-30 representation with the remaining 40 per cent drawn from outside with the consent of the other two parties, is perhaps a very viable option where again, in major company decisions, workers will have their input. I am thinking of major company decisions, when it comes to relocation, sometimes the liquidation of a company, expansion of a company, the financial statement at the end of the year, and so on. It is unfortunate that the bill does not include any specific proposals on this particular score, although I do think that some headway has been made and we sincerely hope that the ministry will continue to work in that particular direction.

With respect to a few more of the immediate concerns that we have with respect to Bill C-8, we wish to point out a number of problems that we have encountered on a number of job sites.

I realize that construction is almost exclusively, at least mostly, done under provincial jurisdiction. The Christian Labour Association of Canada, incidentally, is an independent Canadian union: we have no ties anywhere outside of the country. It does not mean that we object to international unions because I do not think that is such a great issue. I simply want to state that we are an independent union that is not affiliated with any international body.

We have, in Southern Ontario, made certain inroads in the construction industry. For example, in the city of Windsor, we represent 40 per cent—37 per cent, 38 or so—of all electricians in that particular town. In the city of Sault Ste Marie, we represent, I would say, 80 or 90 per cent of all the plumbers, steamfitters and welders; and we have, in all kinds of other communities, established, particularly in the construction industry, a sizeable number of workers who work under our collective agreements.

These collective agreements, for your information, generally are on a par with and sometimes are better, in terms of wages and fringe benefits, than the prevailing rates with the international unions. We do not believe in contracts where people work for below par wages, although we realize that sometimes wages are too high. We are quite well aware of that but as a small union you cannot immediately change that.

What we have encountered on a large number of construction job sites—I would say that, off the cuff, I can recall at least 25 if not 30—is that when a CLAC organized sub-contractor was low bidder on a particular job and was awarded the job, our men and the contractor were nevertheless prevented from doing their work for the simple reason that the

[Translation]

dans certaines compagnies la représentation est sur une base d'égalité. Il n'est pas nécessaire que ce soit immédiatement comme cela, mais il est important que les travailleurs soient représentés au conseil de direction et non seulement les actionnaires.

En passant, je crois que cela a été fait récemment dans les pays du marché commun européen pour les sociétés multinationales, où la représentation est de 30-30 et le dernier 40 p. 100 vient de l'extérieur avec le consentement des deux autres parties; c'est peut-être là une option très valable grâce à laquelle les travailleurs peuvent participer aux décisions importantes de la compagnie. Quand je fais allusion aux décisions importantes d'une compagnie, je parle de relocalisation, de liquidation d'une compagnie, de l'agrandissement d'une compagnie, de bilans financiers de fin d'année, et ainsi de suite. Il est malheureux que le bill ne propose rien de spécifique sur ce plan, quoique certains progrès ont été faits et nous souhaitons sincèrement que le ministère va continuer à travailler dans cette direction.

Nous avons quelques préoccupations plus pressantes relativement au Bill C-8, et nous voulons soulever un certain nombre de problèmes que nous avons connus sur quelques chantiers.

Je comprends que l'industrie de la construction relève presque exclusivement, du moins pour la plus grande partie, de la juridiction provinciale. Soit dit en passant, la *Christian Labour Association of Canada* est un syndicat canadien indépendant: nous n'avons pas de liens à l'extérieur du pays. Cela ne signifie pas que nous nous opposons aux syndicats internationaux parce que je ne crois pas que ce soit une question tellement importante. Je veux simplement déclarer que nous sommes un syndicat autonome n'ayant aucune affiliation avec des syndicats internationaux.

Dans le sud de l'Ontario, nous avons fait certains progrès dans l'industrie du bâtiment. Dans la ville de Windsor, par exemple, nous représentons environ 40 p. 100, 37 p. 100 ou 38 p. 100, de tous les électriciens de cette ville. A Sault Ste-Marie, je dirais que nous représentons 80 ou 90 p. 100 de tous les plombiers, tuyauteurs et soudeurs; et nous avons, dans beaucoup d'autres localités, organisé un nombre important de travailleurs, surtout dans l'industrie du bâtiment, qui travaillent selon les conventions collectives que nous avons conclues.

Pour votre information, ces conventions collectives sont généralement aussi bonnes et quelquefois même meilleures, en terme de salaires et d'avantages sociaux, que les taux ayant cours chez les syndicats internationaux. Nous ne croyons pas aux contrats où les gens travaillent à des salaires moindres que la moyenne, quoique nous comprenions que quelques fois les salaires sont trop élevés. Nous sommes tout à fait conscients de cela mais étant un petit syndicat, nous ne pouvons pas immédiatement changer cela.

L'expérience que nous avons eue dans beaucoup de chantiers de construction... Je peux me rappeler d'au moins 25 ou 30 occasions où un sous-entrepreneur dont les travailleurs sont organisés par la CLAC était le plus bas soumissionnaire dans le cas d'un contrat particulier et avait obtenu le contrat, et où nos membres et l'entrepreneur ont néanmoins été empêchés de

[Texte]

international construction trade unions threw a picket line around the job, resulting, in a number of cases, in the cancellation of the contract between the general contractor and our sub-contractor because the general contractor could not stand delays on job sites.

Three federal projects—and that is why I am bringing it here—come to my attention.

• 1720

One was the Mississauga Post Office which was built in 1971, I believe, or 1972, where one of our mechanical contractors from Orillia was low bidder on the mechanical part to the amount of almost \$900 thousand. He was low bidder by the amount of \$35 thousand but he was not awarded a contract for the simple reason that some telephone calls were made by the Toronto Building and Construction Trades Council offering threatening remarks to the effect that if this particular sub-contractor was given the job, all kinds of problems would arise on the job—delays and so on. We brought this to the attention of the federal authorities but to no avail. I think this is a good example of the fact that a government-certified trade union with wage rates that are everywhere on par with other unions is, nevertheless, prevented from doing its job.

Another job very recently was the post office in Newmarket where one of our glazier contractors was awarded a job. It was only a small one, \$27 thousand, nevertheless he was denied the opportunity to do his work because of threats made of the union.

Now there are a few more examples: the twinning of the Welland Canal some years ago was another one, and there are a few more.

It is this particular situation that we strongly object to and we have made representations to the Ontario as well as the British Columbia governments—by the way, in B.C. the situation is even worse—that the acts in the province be amended to the effect that these subcontracting clauses, where a general contractor binds himself into collective agreement to only engage subcontractors who have an agreement with an international construction trade union, be prohibited. We have not been successful in that but we feel that when it comes to federal jobs, legislation should prohibit this type of discrimination. We think this is very important.

I would like to read to you—and I have given you a copy—as an example a letter of a few weeks ago. It was written by the Building Trades Council in Vancouver, AFL-CIO, to the District of Coquitlam on a particular job site and, if you would permit me, Mr. Chairman, I would like to read this letter. It is only a short one, but it gives you some idea of the intimidation that is going on that we have to face.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, I wonder, on a point of order, whether the letter could be attached to the proceedings of this meeting. We all have a copy here, and we would find that more effective than reading it into the record.

[Traduction]

faire leur travail pour la simple raison que les syndicats internationaux des métiers de la construction ont érigé une ligne de piquetage autour du chantier, qui eût, comme résultat dans beaucoup de cas, l'annulation du contrat entre l'entrepreneur général et notre sous-entrepreneur parce que l'entrepreneur général ne pouvait se permettre de retards sur le chantier.

Je me souviens que c'est arrivé dans le cas de trois projets fédéraux et c'est pourquoi je soulève cela ici.

Il y a le bureau de poste de Mississauga, construit en 1971, je crois, ou en 1972, où l'un de nos entrepreneurs en mécanique d'Orillia était le plus bas soumissionnaire de ce contrat, pour un montant d'environ \$900,000. Il avait soumissionné à environ \$35,000 plus bas mais il n'a pas obtenu le contrat pour la simple raison que l'on a reçu des appels téléphoniques à la *Toronto Building and Construction Trades Council* menaçant de causer toutes sortes de problèmes sur le chantier, des retards, et ainsi de suite, si cet entrepreneur obtenait ce contrat. Nous avons en vain soumis cela à l'attention des autorités fédérales. Je crois que c'est un bon exemple du fait qu'un syndicat ouvrier accrédité par le gouvernement et ayant la parité de salaire avec les autres syndicats est néanmoins empêché de faire son travail.

Un autre exemple récent est le bureau de poste de Newmarket où un de nos entrepreneurs a obtenu le contrat pour la vitrerie. Il ne s'agissait que d'un petit contrat de \$27,000, toutefois il n'a pas pu faire son travail à cause des menaces faites au syndicat.

Il y a quelques autres exemples, le doublage du canal Welland il y a quelques années en fût un autre, et il y en a quelques autres.

C'est une situation à laquelle nous nous opposons fortement et nous avons présenté des doléances aux gouvernements de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, et soit dit en passant, la situation est encore plus grave en Colombie-Britannique. Nous avons demandé aux provinces d'amender les lois afin d'interdire dans les conventions collectives des clauses par lesquelles des entrepreneurs généraux s'engagent à n'embaucher que des sous-entrepreneurs ayant une convention collective avec des syndicats internationaux de la construction. Nous n'avons pas réussi à obtenir cela, mais nous croyons que pour les projets fédéraux, la loi devrait interdire ce genre de discrimination. Nous croyons que c'est très important.

A titre d'exemple, j'aimerais vous lire une lettre datant de quelques semaines et je pense que vous en avez une copie. Cette lettre fut écrite par le Conseil des métiers de la construction de Vancouver, FAT-CIO, et envoyée à un projet en particulier dans le district de Coquitlam et, si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais lire cette lettre. C'est une lettre assez courte, mais elle vous donne un aperçu du genre d'intimidations auxquelles nous devons faire face.

M. Caccia: Monsieur le président, j'invoque le Règlement, je me demande si cette lettre pourrait être annexée au compte-rendu de la séance. Nous en avons tous un exemplaire, et je crois que c'est plus efficace que de la lire.

[Text]

Mr. Vanderkloet: That is quite all right; I have no objection to that. It is a rather telling letter.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, might I ask the representative of the Christian Labour Association of Canada whether the membership will accept applicants who are not Christians?

Mr. Vanderkloet: Yes. Very much so. Our constitution very specifically state that there is no discrimination in terms of membership with respect to creed, nationality, colour and so on. There is no question about that at all.

Mr. Caccia: Might I also ask whether there is anything in the bill before us that the witness would like to comment on addition to his brief?

Mr. Vanderkloet: Yes, but they are generally very short comments. I would point out, as we do in our brief, that we are quite happy with the direction of Bill C-8 with respect to Parts III and IV. We think a number of things are embodied in the bill which are a step in the right direction. I think there are certain non-negotiable items, and in that respect I would like to take issue with the Bell Telephone representatives.

When it comes to safety measures; when it comes to pregnancy leave, for example, and a number of other things, these things should not even be subject to collective bargaining; they should be enshrined in law.

When you make that entirely dependent on collective bargaining, it simply means that when the contract runs out two years from now, the thing is up for grabs again and you start the negotiating process all over. I think particularly those things that are very basic rights should not be subject to collective bargaining, but should be enshrined in law. It is for that reason that I am rather happy with what is embodied in Parts III and IV of the act. Certain points probably could go further, but I would refrain from further comments on that.

• 1725

Mr. Dinsdale: When are you going to start the questioning again, Mr. Chairman?

Mr. Vanderkloet: I am not quite finished. There is a second point I would like to draw your attention to, and that is the old debate between the so-called right-to-work laws on the one hand and compulsory trade unionism on the other hand. I would like to make it very clear here that we are not in favour of right-to-work laws as they are in a number of United States state laws. Too often employers I think have abused right-to-work laws and have use them as a means of keeping the union out.

At the same time we feel very strongly that the right to freedom of association, which incidentally is in the Canadian Bill of Rights and also in the United Nations Universal Declaration of Rights, should be maintained. It is a very important particular thing, and simply to force workers against their will into supporting and joining trade unions I think goes against the grain of that particular freedom of association clause.

We have struggled with that particular problem as a union and we have for a number of years now in all our collective agreements a clause which we believe goes a long way to

[Translation]

M. Vanderkloet: C'est très bien; je n'ai aucune objection. C'est une lettre plutôt forte.

M. Caccia: Monsieur le président, puis-je demander aux représentants de la *Christian Labour Association of Canada* s'ils acceptent des membres qui ne sont pas chrétiens?

M. Vanderkloet: Oui; certainement. Notre constitution dit spécifiquement qu'il n'y a aucune discrimination pour ce qui est des membres au niveau de la croyance, de la nationalité, de la couleur et ainsi de suite. Cela va sans dire.

M. Caccia: Puis-je demander également si le témoin a des commentaires sur le bill comme tel en plus de son mémoire?

M. Vanderkloet: Oui, mais en général ce sont de courts commentaires. Je dirai que nous sommes ravis de l'orientation du Bill C-8 relativement aux parties III et IV. Nous croyons que beaucoup de choses contenues dans le bill sont un pas dans la bonne direction. Je crois qu'il y a certains articles non négociables et à cet effet je voudrais m'en prendre aux commentaires des représentants de la Bell Téléphone.

Lorsqu'il s'agit de mesures de sécurité, de congés de maternité, par exemple, et de beaucoup d'autres choses, ces choses-là ne devraient même pas faire l'objet de négociations collectives, elles devraient être comprises dans la loi.

Lorsque ces choses dépendent seulement de négociation collective, cela signifie simplement qu'à l'expiration du contrat à tous les deux ans, vous repartez à zéro et devez recommencer tout le processus de négociations. Je pense surtout à des droits fondamentaux qui ne devraient pas faire l'objet de négociation collective, mais devraient être compris dans la loi. C'est pour cela que je suis plutôt ravi de ce qui est compris dans les Parties III et IV de la loi. Certains aspects pourraient probablement aller plus loin, mais je préfère ne pas commenter davantage.

M. Dinsdale: Quand allez-vous permettre les questions à nouveau, monsieur le président?

M. Vanderkloet: Je n'ai pas tout à fait terminé. Il y a un deuxième point que j'aimerais soumettre à votre attention, et c'est l'éternel débat sur ce que l'on appelle d'une part les lois sur le droit au travail et d'autre part l'obligation d'appartenir à un syndicat. Je veux dire clairement que nous ne favorisons pas les lois du droit au travail, mais elles existent dans certains États des États-Unis. Trop souvent les employeurs ont abusé des lois du droit au travail et les ont utilisées comme un moyen d'éliminer les syndicats.

Toutefois, nous croyons fermement que le droit à la liberté d'association, qui est, faut-il le rappeler, contenu dans la Déclaration canadienne des droits et également dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, devrait être maintenu. C'est une chose très importante, et le simple fait de forcer les travailleurs contre leur gré, à appuyer ou à devenir membres de syndicats, va à l'encontre de cette clause sur la liberté d'association.

Notre syndicat s'est débattu avec ce problème pendant un certain nombre d'années et maintenant toutes nos négociations collectives comportent une clause qui, nous le croyons, fait

[Texte]

solving that particular problem. It boils down to this, that everone working under our collective agreement as a condition of employment must have his union dues deducted. However, recognizing that certain workers have an allegiance with a defferent trade union or a differently motivated trade union, we allow those people to approach us and we then undertake to have their dues remitted to the trade union of their choice, providing it is a certified legitimate trade union.

Then, of course, there are a number of people who for religious or conscientious reasons cannot in good conscience support any trade union. Those people can approach us and we undertake to send their dues on to a registered Canadian charity of their own choice. We feel that on that basis you do not assault someone's conscience or allegiance to a union. At the same time you make sure that you do not have free riders, people who just for monetary reasons refuse to support anything.

I think this is one way at least of beginning to approach this old controversy of so-called right-to-work laws versus compulsory support of unions. We would submit this particular set-up that we have for your consideration because we think it is one way in which that particular problem can be solved, at least partly.

The third point I would like to raise here is the fact I was a bit disturbed about, that Bill C-8 perpetuates the hiring-hall system, particularly in construction trade union. We do not object to hiring halls being used as employment referral agencies. We ourselves daily help our members who are unemployed temporarily to find othe jobs. That is quite legitimate; that is quite proper; we do that ourselves. What we do object to is that employees are forced to find employment via their hiring hall. This is one point to which we take strong exception.

As you may know, the Cliche Commission in Quebec as well as the Waisberg Commission in Ontario, and also the federal Norris Commission in the early sixties, ran into all kinds of cases where a hiring-hall system was used, and abused I would say, by favouritism and bribery and sometimes blackmail, and it is a bad thing that people have to depend entirely on a hiring hall and must, via a hiring hall, seek employment with certain companies.

It is a bad thing also that companies must go to the hiring hall in order to obtain workers. That is one institution I would say in Canadian labour that has lead to much abuse, and also in American labour. We feel that Judge Cliche in Quebec was quite right when he strongly recommended the abolition of the hiring-hall system and advised the Quebec government that the Canadian Manpower Office would be the proper place to find employment.

[Traduction]

beaucoup pour résoudre ce problème particulier. En résumé, quiconque travaille selon nos conventions collectives doit avoir ses cotisations syndicales déduites à la source comme conditions d'emploi. Toutefois, reconnaissant que certains travailleurs ont des allégeances avec différents syndicats ou des syndicats dont la motivation est différente, nous permettons à ces gens de venir nous voir et nous nous engageons alors à remettre leurs cotisations au syndicat de leur choix, pourvu que ce soit un syndicat légitimement accrédité.

Ensuite, bien sûr, il y a beaucoup de gens qui pour des raisons religieuses ou de conscience ne peuvent pas en bonne conscience appuyer aucun syndicat. Ces gens peuvent nous voir et nous demander d'envoyer leurs cotisations à une organisation de charité canadienne enregistrée de leur choix. Nous croyons que de cette façon, on ne blesse la conscience de personne ou son allégeance à un syndicat. En même temps, vous vous assurez qu'il n'y ait pas de profiteurs, des gens qui ne veulent rien appuyer pour de simples raisons d'argent.

Je crois que c'est au moins une façon d'approcher cette vieille controverse de ce qu'il est convenu d'appeler les lois du droit au travail versus le soutien obligatoire aux syndicats. Nous vous proposons notre façon de procéder parce que nous croyons que c'est une façon de résoudre ce problème particulier, du moins en partie.

Le troisième point que nous voulons soulever et qui me préoccupe, c'est le fait que le Bill C-8 perpétue le système du bureau d'embauche syndical, surtout chez les syndicats des métiers de la construction. Nous ne nous opposons pas à ce que les bureaux d'embauche soient utilisés pour donner des «tuyaux». Tous les jours, nous aidons nos membres qui sont temporairement sans emploi à trouver du travail. C'est tout à fait légitime, c'est tout à fait acceptable, nous le faisons nous-mêmes. Ce à quoi nous nous opposons, c'est que les employés sont obligés de trouver du travail par l'intermédiaire de leur bureau d'embauche. C'est un point auquel nous nous opposons fortement.

Comme vous le savez peut-être, la Commission Cliche au Québec aussi bien que la Commission Waisberg en Ontario, et également la Commission fédérale Norris au début des années 60, ont découvert toutes sortes de cas d'abus du système de bureaux d'embauche, de favoritisme, de pots-de-vin et quelquefois de chantage, et il est mauvais que les gens doivent dépendre entièrement du bureau d'embauche syndical et doivent passer par le bureau d'embauche syndical pour être employés dans certaines compagnies.

C'est également une mauvaise chose que les compagnies doivent s'adresser aux bureaux d'embauche syndicaux pour trouver des travailleurs. Je dirais que c'est une institution qui a créé beaucoup d'abus dans le monde du travail au Canada et aux États-Unis. Nous croyons que le juge Cliche avait raison lorsqu'il a fortement recommandé l'abolition du système de bureaux d'embauche syndicaux et a conseillé au gouvernement du Québec que le bureau de la main-d'œuvre du Canada soit l'endroit approprié pour trouver du travail.

[Text]

• 1730

My final point, which pertains also to the hiring hall, is that there has been an arrangement for a number of years now between the Unemployment Insurance Commission and the hiring halls of trade unions, whereby unemployed construction workers, unlike other workers, do not have to report to the UIC to search for work. They merely have to phone once a week to a hiring hall to see whether there is work. It has led to a number of abuses, which we have run into.

Incidentally, perhaps a good example is that last summer, according to the newspapers there were 450 steamfitters, welders and plumbers out of work in Toronto, and they were drawing unemployment insurance; whereas 200 miles away in Sarnia at the Petrasar plant, 400 similar tradesmen were attracted from the United States for the simple reason that Toronto workers in that particular field did not want to go to Sarnia. It is only 200 miles. I am not minimizing the separation from their family. It is a problem and I realize that.

At the same time, I think it is bad that a type of system exists whereby a worker who is unemployed in the construction industry merely has to phone his hiring hall once a week in order to see whether there is work, and if the hiring hall says there is no work, then he can draw unemployment. By this he is given a favourable position over those workers who are not in construction and who are indeed required to report to the unemployment insurance regularly, and who even to have to prove that they are in search of work. It is for that reason that I think the bill should be very clear on this: that although the hiring hall system is okay as a referral agency for employment, neither employer nor employee should be forced to go via the hiring hall to search for work.

These briefly, Mr. Chairman, are my submissions. Of course, it is in a nutshell; the whole thing is in the three documents that you have before you. I would at this stage leave it here. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Dinsdale.

Mr. Dinsdale: Mr. Chairman, I must say at the outset that I am not unsympathetic with the presentation of the brief, particularly the philosophical side that what we need is an approach to what is called industrial democracy. However, there seems to be a little bit of schizophrenia in the presentation between the philosophical document that was presented to the Minister and the more precise document that has come before us this afternoon. The witness says he is favourably impressed with the legislation before us, while on the other hand he supports the viewpoint of an ind the legislation before us, while on the other hand he supports the viewpoint of an industrial democracy where the problems would be resolved in the workplace rather than by government interference.

For example, the general understanding of industrial democracy is that within the industry itself or in the workplace itself,

[Translation]

Mon dernier point porte également sur les bureaux d'embauche syndicaux. Depuis un certain nombre d'années maintenant, il y a une entente entre la Commission d'assurance-chômage et les bureaux d'embauche des syndicats de métiers, aux termes de laquelle les travailleurs de la construction en chômage n'ont pas besoin comme les autres travailleurs de se présenter aux bureaux de l'assurance-chômage pour chercher du travail. Tout ce qu'ils doivent faire, c'est téléphoner à leur bureau d'embauche syndical une fois la semaine pour voir s'il y a du travail. Cela a conduit à un certain nombre d'abus, que nous avons connus.

Je vais vous donner un bon exemple. L'été dernier, selon les journaux, il y avait 450 tuyauteurs, soudeurs et plombiers sans travail à Toronto, touchant de l'assurance-chômage; alors que 200 milles plus loin à Sarnia, à l'usine Petrasar pour les mêmes métiers, on a été chercher 400 travailleurs aux États-Unis pour la simple raison que ceux de Toronto ne voulaient pas aller à Sarnia. Ce n'est qu'à 200 milles. Je ne minimise pas la séparation de la famille. C'est un problème et je le comprends.

Toutefois, je crois que ce n'est pas une bonne chose qu'il y ait un système selon lequel un travailleur de l'industrie de la construction en chômage n'a qu'à appeler son bureau d'embauche une fois la semaine pour savoir s'il y a du travail, et si le bureau d'embauche dit non, alors il peut toucher de l'assurance-chômage. Cela le met dans une situation préférentielle comparativement aux travailleurs qui ne sont pas dans le domaine de la construction et qui sont obligés de «se rapporter» régulièrement à l'assurance-chômage, et qui doivent même prouver qu'ils cherchent du travail. C'est pour cette raison que je crois que le bill devrait être très explicite à ce sujet: quoique le système du bureau d'embauche est très bien comme «agence de référence», ni l'employeur ni l'employé ne devrait être obligé de passer par le bureau d'embauche pour chercher du travail.

En bref, monsieur le président, ce sont là mes commentaires. Bien sûr, c'est un résumé; le tout est contenu dans les trois documents que vous avez devant vous. Je vais donc m'arrêter là. Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Dinsdale.

M. Dinsdale: Monsieur le président, je dirai d'abord que je ne suis pas du tout antipathique à la présentation du mémoire, surtout l'aspect philosophique du fait que nous avons besoin d'étudier ce que l'on appelle la démocratie industrielle. Toutefois, je crois avoir décelé un peu de schizophrénie dans la présentation entre le document philosophique présenté au ministre et les documents plus précis que nous avons cet après-midi. Le témoin dit qu'il est favorablement impressionné par la loi qui a été déposée, alors que d'autre part, il supporte son point de vue d'une démocratie industrielle où les problèmes seraient résolus sur le lieu de travail plutôt que par une interférence gouvernementale.

Par exemple, la philosophie générale de la démocratie industrielle, c'est que les employés et les employeurs sont impliqués

[Texte]

both labour and management become involved in the decision-making process. The union becomes a partner with management, which is, I think, the ideal situation that is presented in the better work environment for Canadians. Yet on the other hand, the witness has supported very strongly the idea of the establishment of rights by government rather than through the bargaining process. Can he reconcile what seems to be a conflict in the two presentations?

Mr. Vanderkloet: I do not think so, Mr. Chairman. We are not advocating that the union become a partner with management in the enterprise. We have taken rather strong exception to the Bullock report in England, and maybe you have read what was proposed there—unions would be the ones to appoint representatives on boards of directors. We feel that this type of representation should come from the shop floor. That does not mean we want to shove the unions aside. In a number of European countries, the unions do have a say, to some extent, on who will be appointed to the plant committee in the first place, and also to the board of directors. But it should not strictly be a union affair.

I think this is one of the weaknesses in the manifest drafted by the CLC a few years ago. The way I read it, at least, it foresaw the union movement becoming a partner; and when you see an enterprise, a company, as a partnership between management and workers, then of course the union plays a role there but not the preponderant role.

• 1735

That does not mean, of course, that there is no room for negotiations. It is not that idealistic. I think there are certain basic rights that should be enshrined in law which should not be negotiated, so to speak. But that does not prevent the moving towards participatory democracy or industrial democracy in the enterprise. I do not think there is schizophrenia, to use your words, involved here.

Mr. Dinsdale: I have listened to the witness' words and I read the brief, and there is even a disagreement here with some of the ideas that are presented in the brief.

For example, the brief makes the very strong statement, and I am quoting now:

The collective bargaining process is a cynical struggle for power.

Is that really what the witness feels? Because under the Canada Labour Code, one of the important means of establishing some sort of harmony in the workplace is by the collective bargaining process. Is my interpretation right, that your brief suggests that it is a cynical struggle for power?

Mr. Vanderkloet: It quite often is, yes. I think the long-standing dispute in the Post Office is perhaps a good example. I think a very strong struggle is going on. The adversary system that we have all heard so much about is precisely taking place, where workers are considered to be among the cost factors and where the goal of the enterprise is the making of profit and high returns on investments, with the result that the workers, once they sense that the goal of the company is just to make money, can hardly be blamed for saying, "If that

[Traduction]

dans les processus décisionnels dans l'industrie ou au lieu de travail lui-même. Le syndicat devient un associé de la direction, ce qui, je pense, est une situation idéale amenant un milieu de travail amélioré pour les Canadiens. Toutefois, le témoin appuie fortement l'idée de la création de ces droits par le gouvernement plutôt que par le processus de négociations. Peut-il faire le lien entre ce qui semble être un conflit dans ses deux présentations?

M. Vanderkloet: Je n'en vois pas, monsieur le président. Nous ne demandons pas que le syndicat devienne un associé de la direction de l'entreprise. Nous nous sommes opposés plutôt énergiquement au rapport Bullock en Angleterre, et vous avez peut-être lu ce que l'on y proposait: les syndicats devraient nommer un représentant au conseil de direction. Nous croyons que ce genre de représentation devrait venir de l'atelier. Cela ne signifie pas que nous voulons mettre le syndicat de côté. Dans beaucoup de pays européens, les syndicats ont leur mot à dire, jusqu'à un certain point, sur les nominations aux comités d'usine d'abord, et également au conseil d'administration. Mais ça ne devrait pas être strictement l'affaire du syndicat.

Je crois que c'est l'une des faiblesses du manifeste élaboré par le CTC il y a quelques années. Les syndicats devaient devenir des associés; or si une entreprise devient une association entre la direction et les travailleurs, les syndicats doivent nécessairement jouer un rôle, même si ce n'est pas le rôle prépondérant.

Ce qui ne veut pas dire que les négociations deviendraient superflues, ce serait trop beau. J'estime que certains droits fondamentaux devraient être consacrés par la loi et ne devraient donc pas faire l'objet de négociations. Ce qui n'empêche que nous pouvons lutter pour la démocratie industrielle au sein de l'entreprise et je ne vois là nulle contradiction.

M. Dinsdale: Les déclarations du témoin contredisent certains aspects du mémoire.

Je vais vous en citer un passage:

Le processus de négociations collectives n'est rien d'autre qu'une lutte cynique pour le pouvoir.

C'est réellement ainsi que le témoin envisage les choses? N'oubliez pas que les négociations collectives sont prévues dans le Code canadien du travail comme moyen d'établir un certain équilibre dans l'entreprise. Comment se fait-il que vous qualifiez ce processus de lutte cynique pour le pouvoir?

M. Vanderkloet: C'est ce qui arrive très souvent et ce qui se passe aux Postes est un excellent exemple du fameux système de confrontation dont on nous rabat les oreilles, système selon lequel le travailleur constitue un des facteurs de production. L'objectif de l'entreprise étant de réaliser des bénéfices et de maximiser la rentabilité des capitaux. Lorsque les travailleurs voient que l'unique objectif d'une entreprise est de gagner de l'argent, on ne saurait les blâmer de chercher pour leur part à

[Text]

is the goal of the company, then my goal is to increase my wages." And there you have the struggle going on.

However, I am not knocking the idea of making profits—I think no enterprise will last long without proper profits; but when it becomes the goal of the enterprise, that is a different story. As has been said before, I think the only company in Canada whose goal it should be to make money is the Mint.

Mr. Dinsdale: I think, Mr. Chairman, in reference to making money, that the witness' choice of the Post Office was not a very happy one.

Also I would say, as a choice in demonstrating his thesis here today, it has not been a very happy one. I happen to be fairly deeply involved in the Post Office matter, and I think that in Britain, for example, they have accomplished what we have got to accomplish here by the process of industrial democracy, which you say is not really your intention.

For example, they do have an advisory committee on management which has management and union—and this is the Postal Workers Union—and postal users sitting down together to establish some of the atmosphere and the attitude that you advocate so strongly in your pages on better work environment, yet which you seem to repudiate in what you are saying here.

Mr. Vanderkloet: I do not think the Post Office is the best example in terms of being an enterprise—and it is not a private enterprise either, of course.

But the adversary system, I think, is very strong on this, and it can hardly be denied, where workers indeed are, I think, quite often not drawn into the decision-making process of what is going on.

Incidentally, the introduction of the postal code—to which, by the way, I do not object to at all—was done very unilaterally, and I think it is a good example of that type of mentality. But there are all kinds of private companies where indeed that kind particular mentality prevails. It is management versus the workers; and in collective bargaining, what is considered gain for the one is considered a loss for the other. I think the adversary system is very strong there.

When people can indeed be drawn into the decision-making process so that they say: "Well, we are no longer just mere cost factors that can be shrugged aside", then I think the climate will change, too, as has been proven in several companies and certainly in Europe.

• 1740

Mr. Dinsdale: In other words, you are advocating industrial democracy.

Mr. Vanderkloet: To a large extent I am, indeed, yes.

Mr. Dinsdale: Well, that is the point I am making.

Mr. Vanderkloet: Yes.

Mr. Dinsdale: On the other hand you were making the statement that a right should be established by government rather than by co-determination within the process itself. Here is where I am having difficulty with your dichotomy.

[Translation]

maximiser leurs salaires. C'est ce qui entraîne une lutte interminable.

Mais je n'ai rien contre les bénéfices en principe, car ils sont indispensables à la survie de toute entreprise; mais il ne faut pas que le profit soit l'unique moteur d'une entreprise. Parmi les entreprises canadiennes, seul l'Hôtel de la monnaie existe essentiellement pour faire de l'argent.

M. Dinsdale: L'exemple des Postes était plutôt malencontreux s'il s'agit d'une entreprise réalisant des bénéfices.

De plus, c'est un exemple mal choisi pour corroborer sa thèse. Le fait est que je suis bien au courant de ce qui se passe aux Postes et je sais qu'en Grande-Bretagne, par exemple, une entente a été réalisée grâce à la démocratie industrielle, processus que vous semblez désapprouver.

Le ministère des Postes britanniques a créé un comité consultatif composé de représentants de la direction, du syndicat et des usagers de façon à créer les conditions de travail que vous semblez préconiser dans votre mémoire tout en les critiquant en paroles.

M. Vanderkloet: Le ministère des Postes n'est pas vraiment une entreprise et certainement pas une entreprise du secteur privé.

Mais la confrontation devient inévitable dès lors que les travailleurs sont exclus des prises de décisions.

Pour vous donner un bon exemple de cette attitude, vous vous souviendrez que le code postal a été introduit unilatéralement. Cette attitude fut suivie d'ailleurs dans de nombreuses entreprises privées où la direction s'oppose aux travailleurs si bien que lors des négociations collectives, ce que les uns gagnent, les autres perdent. Ce système de confrontation joue donc un rôle très important.

Si les travailleurs participaient à la prise de décisions, ils ne se sentiraient plus de simples facteurs de production, l'atmosphère changerait, ce qui a d'ailleurs été prouvé dans différentes entreprises européennes.

M. Dinsdale: Vous préconisez donc la démocratie industrielle?

M. Vanderkloet: Oui, dans une large mesure.

M. Dinsdale: C'est ce que je voulais savoir.

M. Vanderkloet: Oui.

M. Dinsdale: Vous avez dit cependant que certains droits devraient être entérinés par la loi et non pas faire l'objet de négociations. C'est là où je ne vous suis pas très bien.

[Texte]

Mr. Vanderkloet: Virtually every west European country has by law made it mandatory that corporations employing 500 or 1,000 people or more, it depends on which country, must institute a works council or plant council and must grant workers a certain percentage of representation on the board of directors. That is law in West Germany and the Netherlands, and in Scandinavia as well.

Mr. Dinsdale: But cannot that be achieved by the collective bargaining process rather than by having it superimposed from above? I think you would have a much more democratic situation when it spontaneously arises out of trust and confidence. You use the phrase, the state is the traffic policeman. I do not agree with that.

Mr. Vanderkloet: But you will agree that in a large number of corporations it becomes very difficult to negotiate strictly equal representation of workers and shareholders. As a matter of fact, we have tried it on a number of occasions and we have failed. We have made certain important inroads where, for example, safety committees were established with a majority of the workers, and I think this is a major breakthrough. Nevertheless, when it comes to the major decisions it is management that makes those decisions and they are very keen on maintaining a so-called management's rights clause, which simply states that major decisions are strictly the prerogative of management and the union cannot touch them.

Mr. Dinsdale: So you do not believe in co-determination.

Mr. Vanderkloet: I most certainly do. But the framework has to be a legislative one.

The Chairman: Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, in his comments the witness says:

The corporation is an entity in which the growth of profit and size is a primary goal.

Are you suggesting this is not a rightful goal, or do you feel this is counteractive to your philosophy?

Mr. Vanderkloet: Not necessarily. It becomes the dominant goal of the enterprise to make profits and to grow. The problem quite often is that other goals, particularly the more social goals, are neglected. We are not knocking the idea of making profits. What we object to is that they become the leading motive of the enterprise. They have a habit of becoming that. I do not agree with everything that John Kenneth Galbraith has written, but I think he has done a good deal of exposing of that particular goal of the enterprise, the growth motive and the profit motive.

Mr. Ritchie: Well, as most companies of the larger type now are owned by individuals, usually many individuals, through pension funds, and as management no longer own their companies as they did at one time—some people still actually own their company—then as workers whose goal it is presumably to earn as much money as possible under the best circumstances possible with a reasonable amount of work, how would you see that? I think you need to protect the interests of all three, because in many ways the workers' pension fund provides the capital for the company. If they do not receive a

[Traduction]

M. Vanderkloet: Pratiquement tous les pays d'Europe occidentale ont adopté une loi obligeant toutes les entreprises employant 500 ou 1,000 personnes, selon les pays, à créer des conseils d'entreprises et à accorder aux travailleurs une certaine représentation au sein des conseils d'administration. De telles lois ont notamment été adoptées en Allemagne de l'Ouest, aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves.

M. Dinsdale: Mais est-ce que ceci ne pourrait pas être réalisé grâce aux négociations collectives plutôt qu'être imposé par en haut? La démocratie serait renforcée à mon avis si des décisions de ce genre pouvaient être prises à la base. Je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous dites que l'État doit faire office d'agent de la circulation.

M. Vanderkloet: Mais vous admettez que dans beaucoup de grosses entreprises, il est extrêmement difficile d'obtenir pour les négociations une représentation égale pour les travailleurs et les actionnaires. Nous l'avons d'ailleurs essayé à plusieurs reprises et avons échoué à tous les coups. Par contre, des progrès ont été réalisés lorsque par exemple des comités pour les questions de sécurité furent créés, comités au sein desquels les travailleurs étaient en majorité. Mais les décisions majeures restent toujours du ressort de la direction, laquelle insiste pour sauvegarder cette prérogative et en exclure les syndicats.

M. Dinsdale: Vous n'êtes donc pas partisan des décisions conjointes?

M. Vanderkloet: Au contraire, je le suis mais dans un cadre législatif.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: D'après le témoin,

les bénéfices et la croissance sont des objectifs majeurs des entreprises.

N'est-ce pas un objectif valable à votre avis et serait-il incompatible avec vos principes?

M. Vanderkloet: Pas nécessairement. Lorsque les bénéfices et la croissance deviennent les objectifs principaux d'une entreprise, les objectifs sociaux risquent d'en pâtir. Nous ne sommes pas contre les bénéfices en principe, mais ils ne doivent pas devenir le moteur essentiel de l'entreprise comme c'est le cas actuellement. Même si je ne suis pas d'accord avec tout ce que John Kenneth Galbraith a écrit, il a très bien fait ressortir le fait que les bénéfices et la croissance constituent les moteurs essentiels des entreprises.

M. Ritchie: Vu que la plupart des grosses entreprises appartiennent maintenant à de nombreux actionnaires par le canal des fonds de pensions, et que dès lors, elles n'appartiennent plus à la direction comme par le passé, n'est-ce pas normal que les ouvriers quant à eux cherchent à gagner le plus possible dans les meilleures conditions de travail et pour une quantité de travail raisonnable? Il faut à mon avis protéger les intérêts de ces trois secteurs, vu que ce sont les fonds de pensions qui assurent souvent les capitaux de l'entreprise. Si les entreprises

[Text]

return on their money they will not have any money in the pension fund, which is what, of course, is happening today.

Mr. Vanderkloet: Yes, I realize that. But I do not think there is a conflict there, in the sense that workers nevertheless are an integral part of the company. The drive for higher and higher wages, forever, in itself can be very bad—just as bad as the drive for the maximization of profits. I can give you all kinds of examples of workers who have opted for lower wages, providing the work as such is meaningful. A lot of work in a lot of plants, in a lot of manufacturing industries, is not meaningful, first of all, because of the work methods, there is a lot of drudgery going on; secondly, the lack of a say in what is going on; and, thirdly, the fact that many products perhaps that are there ought not to be made at all because it is a lot of junk that is quite often put out. But that is another story.

• 1745

So I think workers who are given the choice to perform meaningful work and to produce meaningful products by and large would be happy to make less money. I think almost anyone you ask when you place before them a choice, what would you prefer?, make perhaps somewhat less but do work that they can truly enjoy up against work that is quite often regimented and meaningless at a high buck, so to speak; they will opt for the former rather than the latter.

Mr. Ritchie: Well, we are in this industrial democracy if you are representing the workers and if those people representing the workers so represent things say that the company products are no longer competitive, some of them may be junk, but sometimes junk sells for good money. Unfortunately, consumers may well buy what many people would consider junk but that seems to be their choice and I guess we cannot do much about it. A lot of housing is being done now that is not much better than junk, particularly the government housing that you see.

Mr. Vanderkloet: Well, that does not mean that we have to go on producing junk simply because, as you say, consumers want it. I disagree strongly that consumers want it; I do not think so. I think via advertising and the media a climate has been created where people think they need it but there are a lot of artificial needs created via the media, via advertising, and I am not so sure that all the consumers want it. There are many consumers' associations that have strongly objected to this. So I do not think simply you are following the will of the people by saying we produce all kinds or unnecessary products.

Mr. Ritchie: Well, what better group to decide what products you shall use than the consumer?

Mr. Vanderkloet: Well, do they decide it though? That is the question.

Mr. Ritchie: They all have the option, I think, do they not?

Mr Vanderkloet: I do not think they do.

Mr. Ritchie: They do not have to buy it if they do not wish. I would like to talk a little bit about the right-to-work laws and certainly, I believe, in the U.S. We are losing some small manufacturers of farm machinery in Western Canada because of the right-to-work laws across the line which seem to have

[Translation]

cessaient d'être rentables, les fonds de pensions perdraient de l'argent ainsi que cela arrive de plus en plus souvent.

M. Vanderkloet: Je sais, mais il n'y a pas contradiction du fait que les travailleurs constituent néanmoins une partie intégrante de l'entreprise. D'ailleurs la lutte incessante pour les salaires toujours plus élevés peut être tout aussi néfaste que la maximisation des bénéfices. Je pourrais vous citer toute une série d'exemples de travailleurs qui ont accepté des salaires inférieurs en échange de travail plus intéressant. Le travail dans beaucoup d'usines est trop souvent peu intéressant, avant tout en raison des méthodes de travail utilisées; le travail est souvent ingrat et pénible; les ouvriers n'ont rien à dire et enfin les produits fabriqués ne sont que trop souvent que de la camelote.

Je pense que la majorité des travailleurs accepteraient de travailler pour moins si on leur offrait la possibilité de faire un travail intéressant. Je pense que la plupart des gens placés devant ce choix opteraient pour un travail intéressant moins bien rémunéré qu'un travail mieux rémunéré mais dénué de signification.

M. Ritchie: C'est bien possible que l'on fabrique de la camelote mais celle-ci se vend souvent fort bien. Il faut malheureusement reconnaître que les consommateurs achètent souvent ce qui est effectivement de la camelote, mais c'est leur libre choix et je ne vois pas ce que l'on pourrait faire. Les logements que l'on construit maintenant ne valent souvent pas lourd, surtout les logements sociaux.

M. Vanderkloet: Il ne faut pas nécessairement continuer à fabriquer de la camelote tout simplement parce que les consommateurs l'achètent. D'ailleurs je ne suis pas d'accord que c'est ce que les consommateurs veulent avoir. C'est la publicité et les media qui suscitent ces besoins, très souvent artificiels et laissés à eux-mêmes, les consommateurs n'en voudraient pas, je pense. De nombreuses associations de consommateurs se sont d'ailleurs élevées contre ce phénomène. Ce n'est pas respecter la volonté des citoyens que de continuer à produire toutes sortes d'objets superflus.

M. Ritchie: Les consommateurs ne sont-ils pas les mieux placés pour faire ce choix?

M. Vanderkloet: La question est de savoir s'ils exercent réellement un choix.

M. Ritchie: Ils ont la possibilité de ne pas acheter.

M. Vanderkloet: Je ne le crois pas.

M. Ritchie: Personne ne les oblige à acheter de la camelote. Je voudrais maintenant parler des lois sur le droit au travail telles qu'elles existent aux États-Unis. Des petits fabricants d'équipement agricole ont fait faillite dans l'Ouest du Canada à cause de ces lois dites du droit au travail qui permettent de

[Texte]

apparently good labour relations, at least good enough so that they can underbid on contracts and I believe it is especially prominent in the building trades, as I understand it, from what little I have read about it.

Mr. Vanderkloet: Do you mean in the U.S.?

Mr. Ritchie: In the U.S., yes. How do you view their role, the right-to-work laws, within the labour concept?

Mr. Vanderkloet: I must frankly say I am as unfamiliar with the situation, mostly in the Southern United States, as you are. I have not been there. What I have read about it is that things are not always as rosy as they are painted to be; I do not think so. Quite frankly, I do think the strength of the construction trade unions—we are the closed shop; we are the hiring hall in the Northern States where there are no right-to-work laws—to some extent has triggered the development of industries going to the South where they can produce cheaper. Whether that is all that desirable, I would rather not comment on; I am not too sure about that. But I do know that there, as well as also in Canada, on certain occasions employers have moved heaven and earth to keep the union out and I do not think that is right because if workers by majority decide that they wish to be represented by a trade union I think that right should not be taken away from them. So strictly I am not so sure that right-to-work legislation is the answer to that.

Mr. Ritchie: Do you feel then that groups of employees who do not wish to join the union, say, in their particular place of work, have any rights?

Mr. Vanderkloet: Oh, most certainly they do. And that is why I said in all our collective agreements, first of all, no one is forced to join our union but everyone is required to pay the stated amount of dues which, by the way, in the case of our union are \$2 per month. But even then, if they feel that they have a strong allegiance to a different trade union, we undertake to send the money on to that particular trade union, and if they have strong objections to supporting any union for religious reason—and there are some of these groups, although they are very small—then we send it on to a Canadian charity. I can also say that the number of people percentage-wise that makes use of these clauses is extremely small. We have a few groups in London and Mount Brydges. Some of them, Jehovah's Witnesses, cannot support a trade union, they say, and send it on to a charity. There are a few people who have strong allegiance to other trade unions whom we would rather not see in there and we respect those feelings. Then we say, okay, you pay nevertheless the same amount and we undertake to send it on, and at the end of the year you get a receipt from your trade union indicating that they have received the money. So I think that is one way of safeguarding certain fundamental rights.

• 1750

I will tell you quite frankly there is a number of trade unions, and perhaps the Teamsters' Union is a good example, and I would not want to be a member of that particular union. I do not disagree with their right to exist but there are a number of practices there that are going on that make me shudder, to tell you the truth. Why should I be forced to shell

[Traduction]

soumissionner à des prix inférieurs; ceci est particulièrement vrai, je crois, dans l'industrie du bâtiment

M. Vanderkloet: Vous parlez des États-Unis?

M. Ritchie: Oui. Que pensez-vous de ces lois sur le droit au travail?

M. Vanderkloet: Je dois vous avouer que je ne suis pas au courant de la situation dans le Sud des États-Unis. Mais d'après ce que j'ai pu en lire, la situation n'est pas aussi rose que l'on voudrait bien nous le faire croire. Je pense que c'est la puissance des syndicats du bâtiment dans le Nord des États-Unis où l'embauche se fait exclusivement par l'entremise des syndicats qui a suscité l'exode des entreprises vers le Sud où la main-d'œuvre est moins chère. Mais je ne sais pas si c'est un phénomène souhaitable. Je sais qu'aux États-Unis tout comme chez nous, certains patrons ont fait l'impossible pour empêcher les ouvriers de se syndiquer, ce qui à mon sens n'est pas juste car si la majorité des travailleurs décident de se faire représenter par un syndicat, on ne devrait pas leur ôter ce droit. Je ne pense donc pas que des lois sur le droit au travail soient la réponse au problème.

M. Ritchie: Estimez-vous que des travailleurs qui ne veulent pas adhérer à un syndicat aient des droits quelconques?

M. Vanderkloet: Certainement. Aussi nous n'obligeons personne à adhérer à notre syndicat, même si tous les travailleurs doivent verser des cotisations, qui chez nous sont de \$2 par mois. Néanmoins, si certains travailleurs préfèrent un autre syndicat, leurs cotisations sont envoyées au syndicat de leur choix, et s'ils s'opposent au syndicalisme pour des motifs religieux, leurs cotisations sont versées à des œuvres de charité. Mais le pourcentage de travailleurs qui se prévalent de cette possibilité est extrêmement réduit. Nous avons quelques groupes de ce genre à London et à Mount Brydges. Des témoins de Jéhovah notamment n'appuient pas le mouvement syndical, et leurs cotisations sont versées à des œuvres charitables. Un petit nombre de travailleurs, partisans acharnés de tel ou tel syndicat, versent leurs cotisations comme tout le monde et à la fin de l'année, nous leur donnons un reçu, tandis que le montant de leurs cotisations est versé au syndicat de leur choix. Voici donc une façon de sauvegarder leurs droits fondamentaux.

Il y a d'ailleurs des syndicats comme la *Teamsters' Union*, à laquelle je ne voudrais pour rien au monde appartenir. Je ne conteste pas son droit d'exister, mais certaines de leurs pratiques me font horreur. Pourquoi devrais-je être obligé de payer \$10, \$20, \$30 à un syndicat de ce genre? Dans des cas de ce genre, le travailleur devrait avoir la possibilité de verser ses

[Text]

out \$10, \$20, \$30 a month to such a union? Why cannot that option be given, saying, you cannot be a free rider but if you have these objections, then there is another legitimate trade union to whom you can channel your funds. I see no reason why that cannot be done.

The Vice-Chairman: Thank you, Dr. Ritchie. Mr. Scott.

Mr. Scott: Thank you very much, Madam Chairman, I share many of the views of our witness, Madam Chairman. There is one thing that I would like to hear his philosophy on, about the profit sharing. We hear so much about profit sharing in many companies today and they seem to have a very, very happy labour relation between labour and management. Are you familiar with them? We have some in Canada, but probably more in the United States especially in California. Can you enlighten us at all on your feelings towards the profit sharing?

Mr. Vanderkloet: Generally speaking, we are in favour of it. As a matter of fact, we have a few companies ourselves in which we have introduced that. We have no problem with that at all except, of course, that the right of the worker as an integral part of the enterprise does now depend on him, for instance, being a shareholder, and when he shares profit, that is good, but the problem that we have run into is, who is going to determine the profits in the first place? I think then a trade union should have access to the final financial statement at the end of the year in order to determine what are the profits and, secondly, how they are going to be shared then.

Mr. Scott: Do not some of these labourers in the different companies sit on the board as pretty nearly a rule of thumb with profit sharing? They are involved in management to some degree, are they not? And do they not have an option also of buying into the company through incentives, company incentives where they really do not spend too much of their own money? Actually, it is deducted from their wages on one level or another or probably other means of receiving these shares.

Mr. Vanderkloet: I do not know of any example, incidentally—I do not know them all—where workers sit on the board of directors. I do not know of that.

Mr. Scott: Did you ever meet a chap in Toronto by the name of Winnett Boyd, who is promoting this in Canada today?

Mr. Vanderkloet: What is his name?

Mr. Scott: Boyd, Winnett Boyd.

Mr. Vanderkloet: No, I do not think so. It does not ring a bell.

Mr. Scott: He has written a couple of books on it. It is very interesting.

Mr. Vanderkloet: I see.

Mr. Scott: From what I gather your views are, I would certainly recommend him. I would like to see you talk to him.

Mr. Vanderkloet: I see.

Mr. Scott: As I say, I go along with what you describe as hiring halls and your thoughts on that. I certainly am in agreement but I think we should have a choice. I do not think

[Translation]

cotisations au syndicat de son choix, la cotisation étant obligatoire pour tous afin d'éviter qu'il n'y ait des profiteurs.

La vice-présidente: Je vous remercie, monsieur Ritchie. La parole est à M. Scott.

M. Scott: Je vous remercie, madame la présidente. Je partage le point de vue du témoin sur de nombreuses questions. Je voudrais savoir ce qu'il pense du partage des bénéfices. Les entreprises qui pratiquent cette méthode semblent avoir d'excellentes relations de travail Est-ce que vous êtes au courant de cette question? Il en existe déjà au Canada, et c'est un phénomène plus répandu aux États-Unis, surtout en Californie. Pourriez-vous nous dire ce que vous pensez du partage des bénéfices?

M. Vanderkloet: En principe, nous l'approuvons. Nous l'avons d'ailleurs introduit nous-mêmes dans plusieurs entreprises. Cela ne pose pas de difficulté sauf que pour jouer un rôle au sein de l'entreprise, les travailleurs doivent en même temps être actionnaires; or la question se pose de savoir qui va déterminer le montant des bénéfices. Il faudrait pour ce faire que le syndicat puisse étudier l'état financier de fin d'année afin de pouvoir fixer le montant des bénéfices et leur répartition.

M. Scott: Dans les entreprises qui pratiquent le partage des bénéfices, je crois que les travailleurs font partie du conseil d'administration et participent ainsi dans une certaine mesure à la gestion de l'entreprise. De plus, je crois que les travailleurs de ces entreprises ont la possibilité d'acheter des actions grâce à des stimulants financiers de façon à ne pas avoir à dépenser trop d'argent. L'argent pour l'acquisition des actions est retenu à la source, je crois.

M. Vanderkloet: Je ne connais aucun exemple d'une entreprise où les travailleurs siègent au conseil d'administration.

M. Scott: Avez-vous rencontré Winnett Boyd de Toronto, qui préconise justement ce système pour le Canada?

M. Vanderkloet: Quel est son nom?

M. Scott: Winnett Boyd.

M. Vanderkloet: Non, ce nom ne me dit rien.

M. Scott: Il a écrit deux livres très intéressants à ce sujet.

M. Vanderkloet: Je vois.

M. Scott: Je vous engagerais vivement à le rencontrer.

M. Vanderkloet: Je vois.

M. Scott: J'approuve ce que vous avez dit concernant les bureaux d'embauche des syndicats. Néanmoins, j'estime que les travailleurs devraient avoir le choix et non être forcés. Je

[Texte]

we should be forced. I know labour has to be protected but I would like to see labour protected in the best way where it will be profitable to the individual, but not to make some god out of a labour czar or someone who wants to become czar of a great labour union at the cost, and sometimes very painful cost, of some of the employees. We do not have to go into that today. I think we are all aware of that regardless of our affiliations. This is what concerns me where so many people have been forced against their will, and I gather from your conversation that you oppose that likewise.

Mr. Vanderkloet: That is right.

• 1755

Mr. Scott: ... that you want to give them a freedom of choice. I would suggest that you speak to this Mr. Boyd, he is not hard to find in the City of Toronto. I would be glad to talk to you afterwards.

Mr. Vanderkloet: All right. If he has written several books, we have a rather extensive library in industrial relations, I am sure we have some of his writings down there.

Mr. Scott: Okay.

I have some more questions, but they are pretty well taken care of. Madam Chairman, at what time do you want to call this meeting off? It is 5.55 p.m. now.

The Vice-Chairman: Shall we say 6 p.m.?

Mr. Scott: Okay, thank you very much.

I mentioned this previously, but in qualifying for unemployment insurance benefits, and in relation to job search, you said that it has been permitted to some people to go to hiring halls, then they would take the hiring hall's word that that individual called them. Do you know whether that is the only job search they are asked for? Because this varies. In some parts of Ontario they ask for several job searches by the individual receiving unemployment insurance benefits.

Mr. Vanderkloet: What I am referring to, Mr. Scott, is—and it was reported, incidentally, in the *Toronto Star* on September 2, 1976—where an official of the Unemployment Insurance Commission, who remains anonymous, brought to the attention of the paper the fact that a number of construction workers in Toronto simply went to the cottage during the summer. They had been working a good part of the year and construction wages are fairly high, let us face it. They simply made one phone call a week to their hiring hall to see whether any work was available. The answer quite often was no, and they were on unemployment and were not forced to search for work, were not forced to report to the Unemployment Insurance Commission office in the neighbourhood. They simply relayed it to their hiring hall. I think that makes an elite group of those people, because everybody else is forced to go to the Unemployment Insurance office, the Manpower office, to search for work. I think that particular system is greatly abused.

[Traduction]

sais que les travailleurs doivent être protégés, mais individuellement et pas par la mise sur un pinacle d'un puissant chef syndical, élevé au rang de dieu souvent au détriment du travailleur. C'est d'ailleurs un problème que nous connaissons tous, quels que soient nos choix politiques. Si j'ai bien compris, vous vous opposez tout comme moi à ce que des choix soient imposés aux travailleurs.

M. Vanderkloet: C'est cela.

M. Scott: D'après vous, ils doivent donc avoir la liberté de choix. Vous devriez parler à ce M. Boyd; il ne serait pas difficile de le contacter à Toronto. J'aimerais pouvoir vous parler ensuite.

M. Vanderkloet: Ses livres doivent certainement figurer dans notre bibliothèque, qui possède beaucoup d'ouvrages sur les relations du travail.

M. Scott: Très bien.

On a déjà répondu à la plupart de mes questions. A quelle heure comptez-vous lever la séance, madame la présidente? Il est 17 h 55 en ce moment.

La vice-présidente: Mettons à 18 h 00.

M. Scott: Très bien, je vous remercie.

Pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage, il faut prouver qu'on a cherché du travail, et, dans certains cas, on a admis que les gens à la recherche de travail se rendent dans les bureaux d'embauche du syndicat dans ces cas, il faut admettre l'attestation du bureau d'embauche, comme quoi ces personnes se sont effectivement présentées. Est-ce qu'il faut se présenter uniquement dans les bureaux d'embauche, car je sais que, dans certaines parties de l'Ontario, les personnes touchant les prestations d'assurance-chômage doivent prouver qu'elles se sont présentées à plusieurs endroits.

M. Vanderkloet: Je faisais allusion à un article paru dans le *Toronto Star* du 2 septembre 1976, selon lequel des employés de la Commission d'assurance-chômage dont le nom n'est pas mentionné auraient signalé au journal que des travailleurs du bâtiment de la région de Toronto passent tout bonnement l'été dans leur chalet. Ces ouvriers ont travaillé une bonne partie de l'année et ils touchent un bon salaire. Ils se bornent à téléphoner une fois par semaine au bureau d'embauche du syndicat pour voir s'il y a du travail. Comme la plupart du temps, on leur répond que non, ils s'inscrivent au chômage sans pour autant être obligés de chercher effectivement du travail et de se présenter au bureau de la Commission d'assurance-chômage de leur quartier. Ils se bornent, comme je viens de le dire, à téléphoner au bureau d'embauche du syndicat. Ces gens bénéficient ainsi d'un traitement de faveur, car tous les autres sont obligés de se rendre au bureau d'assurance-chômage ou au bureau de la main-d'œuvre pour obtenir du travail. Il s'agit donc d'un abus flagrant.

[Text]

Mr. Scott: I would have to agree with you in that respect. I do not think their authority, if you want to call it that, or that privilege should be granted to the hiring halls, because that is a direct incentive to promote the idea of hiring halls. They can get away with this and God knows what else. I do not know.

Mr. Vanderkloet: That is right.

Mr. Scott: I am not speaking against them per se, I just do not think it is right.

This will be my last question. You spoke of mechanical contractors, chiefly in relation to the erection of post offices. The contractor you spoke of was from Orillia; as you stated it, there would be problems arising on the job if the Orillia contractor received that job. I live very close to Orillia. It is not in my constituency, but I live within 30 miles of it. I have heard rumours of a contractor building post offices, a contractor who came from the area but who walked away and left many unpaid debts. Do you know anything about that type of contractor? Was that involved in this decision? Also, it could apply, probably, to this contractor from Newmarket.

These are small contracts. They let individuals sit in, probably they are not totally bonded and they walk away. As a matter of fact, I have had experience in my own business, too, where I have had to absorb it. They walked away from the job, leaving debts, where the government holdback was not enough to cover the debt left within the community. I surrendered my debt, because I was a member of Parliament and I could not collect my debt from the holdback money. If it had been enough, it would have been a conflict of interest. But, at the same time, probably some of these contractors should be screened a little more. This is not your job, but this is related to what you mentioned. They were given contracts and the bonding was not proper. Whether that is what you were referring to, in some respects, I am not aware.

Mr. Vanderkloet: No. That was definitely not the case. You may know the company. It is Simcoe Mechanical Contracting Limited from Orillia, which is a highly reputable company down there, it had done large jobs before. Nevertheless, the contract was denied to them. It was given to Steen Contractors Limited of Toronto, which is no bigger and which is no more reputable. As a matter of fact, Mr. Alex Main, who at that time was the manager of the Toronto Building and Construction Trades Council—and it was in the papers—openly said that he was going to cause problems on the job if Simcoe Mechanical Contracting Limited were awarded the job on the Mississauga Post Office. And they were denied the job. It was not a matter of bonding. It had nothing to do with it; these people had never been bankrupt. It is a highly reputable company, very capable of doing large jobs.

• 1800

The Vice-Chairman: Mr. Scott, I am sure this is fascinating. Perhaps you could continue it with the witness after we have adjourned.

[Translation]

M. Scott: Je suis d'accord avec vous. Je ne trouve pas que les bureaux d'embauche des syndicats devraient avoir ce pouvoir. Il y a déjà bien trop de combines dans ce secteur.

M. Vanderkloet: C'est exact.

M. Scott: Ce n'est pas que je sois contre les bureaux d'embauche en principe, mais ce procédé ne saurait être justifié.

J'en arrive maintenant à ma dernière question. Vous avez parlé des entrepreneurs, surtout de ceux chargés de la construction des bureaux de poste. Vous avez mentionné notamment un entrepreneur d'Orillia, en ajoutant qu'il y aurait des problèmes sur le chantier si cet entrepreneur enlevait l'affaire. Il se trouve que j'habite à 30 milles d'Orillia qui ne fait pas partie de ma circonscription. J'ai entendu parler d'un entrepreneur qui a participé à la construction de bureaux de poste et qui a disparu en laissant un tas de dettes. Est-ce que vous êtes au courant de cette affaire? C'est ce qui est arrivé également avec l'entrepreneur de Newmarket.

Il s'agit de contrats peu importants qui sont confiés à des entreprises n'ayant pas suffisamment de garanties; elles s'évanouissent tout simplement. J'ai connu des cas de ce genre dans ma propre entreprise. Les entrepreneurs disparaissent tout simplement en laissant des dettes, alors que les garanties détenues par le gouvernement sont insuffisantes pour en couvrir le montant. Moi-même en tant que député, j'ai décidé d'abandonner ma créance afin d'éviter tout conflit d'intérêt. J'estime néanmoins qu'avant de leur confier du travail, on devrait soumettre certains de ces entrepreneurs à une enquête. Cette question touche, indirectement je l'avoue, à ce que vous avez dit. Ces entrepreneurs n'avaient pas versé de garanties suffisantes. Est-ce bien de cela que vous parlez?

M. Vanderkloet: Non, ce n'est pas ainsi que les choses se sont passées. Il s'agit de la Société Simcoe Mechanical Contracting Limited d'Orillia, une firme tout à fait honorable et qui a déjà réalisé de gros travaux. Le contrat lui a été refusé et a été accordé à Steen Contractors Limited de Toronto, firme qui n'est pas plus importante et dont la réputation n'est pas meilleure. D'ailleurs, M. Alex Main, à l'époque directeur du Building and Construction Trades Council de Toronto avait dit ouvertement—et sa déclaration avait paru dans la presse—qu'il y aurait du grabuge sur le chantier si la firme Simcoe Mechanical Contracting Limited obtenait le contrat pour la construction du bureau de poste de Mississauga. Et en fait ils n'ont pas emporté l'affaire. Il ne s'agissait donc nullement de garantie, car cette firme n'avait jamais eu de faillite. C'est une entreprise tout à fait honorable, parfaitement capable d'entreprendre un travail de cette envergure.

La vice-présidente: Voilà qui est fort intéressant, monsieur Scott, et vous pourrez peut-être poursuivre votre discussion avec le témoin après la séance.

[*Texte*]

Mr. Scott: You are not cutting me up, Madam Chairman, because we could say there is political patronage involved. But I am not insinuating that. All right, I will accept your decision.

The Vice-Chairman: I would like to take this opportunity to thank our witness very much for his input and for all the effort he put into his brief. I do that on behalf of all Committee members but especially on my own behalf because he happens to be my constituent.

There will be a meeting of the Committee tomorrow evening at eight o'clock with the Canadian Labour Congress. I now adjourn the meeting to the call of the Chair.

[*Traduction*]

M. Scott: On pourrait parler de trafic d'influence, mais j'accepte votre décision.

La vice-présidente: Au nom de tous les membres du comité et en mon nom personnel, je tiens à remercier de son exposé et de sa participation à la discussion, le témoin, qui, soit dit en passant, vient de ma circonscription.

Notre prochaine réunion est prévue pour demain soir, 20 h 00, et notre témoin sera le Congrès du Travail du Canada. Le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvel ordre.

APPENDIX "LMI-4"

APPENDICE «LMI-4»

SUBMISSION

MÉMOIRE

IN RESPECT OF

RELATIF À L'OBJET DU

Bill C-8, An Act to Amend the Canada Labour Code

Bill C-8, Loi modifiant le code canadien du travail

to the

PRÉSENTÉ AU

HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE

COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES

ON LABOUR, MANPOWER & IMMIGRATION

COMMUNES DU TRAVAIL, MAIN-D'ŒUVRE ET

IMMIGRATION

February 1978

février 1978

Bell
Canada

Bell
Canada

TABLE OF CONTENTS

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

INTRODUCTION

PART III—MINIMUM LABOUR STANDARDS

PART IV—HEALTH AND SAFETY

PART V—INDUSTRIAL RELATIONS

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

SUMMARY

Bell Canada welcomes this opportunity to submit a brief on Bill C-8, An Act to Amend the Canada Labour Code.

We recognize and accept that legislated standards may be necessary in the area of working conditions, particularly for workers who are not represented by unions. However, we are genuinely concerned about the impact of further legislative intrusions into the bargaining process itself and on the economy.

Terms that are bargained collectively reflect the particular nature and needs of the enterprise and the priorities of the bargaining agent. Legislated terms impose, on both parties, obligations that fail to recognize these needs and priorities. Regulation of working conditions should be left to the parties to determine where collective bargaining applies.

Bell Canada is committed to ensuring the good health and safety of our employees. Our long-standing on and off-duty safety and health programs are based on the recognition that the increasing mechanization of our industrial processes and increasing complexities of our living environment mean that individuals are exposed to many new hazards at work, at home, in transportation and in recreation activities.

We believe that the proposed amendments to Part V of the Code will significantly broaden the scope and jurisdiction of a regulatory body at the expense of the rights and freedom of labour and management. Where the rights of parties cease to be stated in legislation and are left to regulation by a specialized tribunal then those rights become far less certain.

We believe that the government is abdicating to a regulatory agency that is neither accountable nor responsible to the Canadian people its responsibility to establish industrial relations policy.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE ET RECOMMANDATIONS

INTRODUCTION

PARTIE III—NORMES MINIMUM DU TRAVAIL

PARTIE IV—SANTÉ ET SÉCURITÉ

PARTIE V—RELATIONS INDUSTRIELLES

SOMMAIRE ET RECOMMANDATIONS

SOMMAIRE

Bell Canada se réjouit de l'occasion qui lui est offerte de soumettre un mémoire sur le Bill C-8, intitulé «Loi modifiant le Code canadien du travail».

Nous reconnaissons et acceptons que des normes établies par la législation puissent être nécessaires en matière de conditions de travail, en particulier dans le cas de travailleurs qui ne sont pas représentés par un syndicat. Toutefois, nous nous inquiétons sincèrement des conséquences des intrusions de la législation dans le processus de négociation et de l'effet négatif qu'elles peuvent avoir sur le processus lui-même et sur l'économie.

Les conditions qui sont le fruit d'une négociation collective reflètent la nature et les besoins particuliers de l'entreprise ainsi que les priorités de l'agent négociateur; les conditions prescrites par la législation imposent, à chacune des parties, des obligations qui ne tiennent pas compte de ces besoins et de ces priorités. La réglementation des conditions de travail doit être laissée à la discrétion des parties en cause quand la négociation collective s'applique.

Bell Canada s'est engagée à assurer la santé et la sécurité de tous ses employés. Nos programmes d'hygiène et de sécurité tant au travail qu'en dehors des heures de travail reconnaissent que la mécanisation de plus en plus poussée de nos procédés industriels ainsi que le caractère de plus en plus complexe du milieu où nous vivons exposent les gens à de nombreux nouveaux risques d'accident au travail, à domicile, au cours des déplacements et pendant les loisirs.

Nous croyons que les modifications de la Partie V du Code canadien du travail auront pour conséquences réelles d'étendre de façon notable la portée et la compétence d'un organisme de réglementation, au détriment des droits et des libertés du monde syndical et patronal. Lorsque les droits des parties ne figurent plus dans les lois et sont confiés à un tribunal spécialisé, ils ne sont plus alors aussi bien garantis.

Nous croyons que l'État se désiste de sa responsabilité d'établir une politique des relations industrielles en faveur d'un organisme de réglementation qui n'est ni redevable ni responsable devant le peuple canadien.

RECOMMENDATIONS

1. We recommend in general that a labour standard be deemed not to apply when the matter is regulated under a collective agreement, and in particular, that for employees governed by the terms of a collective agreement, clause 7, section 30, which prescribes the maximum hours of work, be deemed not to apply.

2. We recommend the deletion of clause 3, subsection 28(1), which would give precedence to regulations issued by Order-in-Council over legislation.

3. We recommend the deletion of clause 27, subsection 70(2), lines 20-26 inclusive, which would extend the limitation period for prosecution for offences under Part III to one year from the time sufficient evidence came to the knowledge of the Minister.

4. We recommend that this Standing Committee examine the difficulties in complying with clause 29, subsection 82.1, dealing with the employee's right to down tools and recommend practical procedures to accommodate the different and varied requirements for employers with widely dispersed work forces.

5. We recommend that clause 29, subsection 82.1(12), be amended as follows:

(c) imminent danger occurs: when any equipment, machine, device or thing an employee is to use or operate is:

- i) in contravention of this Act or the regulations and
- ii) is likely to endanger the employee or another worker; or the work place or the part thereof in which the employee is to work is:
- i) in contravention of this Act or the regulations and
- ii) likely to endanger the employee.

6. We recommend that clause 29, subsection 82.1, be amended to include:

13) Pending the investigation and decision of the safety officer, the employee shall remain at a safe place near his/her work location during his/her normal working hours unless the employer, subject to the provisions of a collective agreement, if any

- a) assigns the employee reasonable alternative work during such hours, or
- b) where an assignment of reasonable alternative work is not practicable gives other direction to the employee.

7. We recommend that clause 29, subsection 82.1, be amended to include:

7. 14) An employee who without reasonable grounds exercises a right conferred by this section may be

RECOMMANDATIONS

1. Nous recommandons, d'une façon générale, qu'une norme de travail ne s'applique pas dans les cas où la question est régie par une convention collective et, d'une façon particulière, que le nouveau paragraphe 30 de l'article 7 du bill, qui prescrit la durée maximum du travail, ne s'applique pas dans le cas d'employés assujettis à une convention collective.

2. Nous recommandons que soit supprimé le paragraphe 28(1) de l'article 3 du bill, qui prévoit le droit de donner la priorité aux règlements établis par un décret du conseil sur la législation.

3. Nous recommandons que soient supprimées les lignes 20-27 du paragraphe 70(2) de l'article 27 du bill, qui modifient les règles de prescription relatives aux infractions prévues à la Partie III de façon à permettre d'intenter des poursuites dans un délai d'un an après le moment où le ministre a eu connaissance de preuves suffisantes.

4. Nous recommandons que le comité permanent examine les difficultés inhérentes à l'application du paragraphe 82.1 de l'article 29 du bill, qui prévoit que les employés ont le droit de refuser de travailler, et recommande des moyens pratiques pour répondre aux besoins divers et multiples des employeurs dont les équipes de travail sont dispersées dans plusieurs endroits.

5. Nous recommandons que le paragraphe 82.1 (12) de l'article 29 du bill soit amendé de la façon suivante:

(c) il y a danger imminent: quand un équipement, une machine, un dispositif ou une chose qu'un employé doit utiliser ou faire fonctionner

- i) n'est conforme ni à la présente loi ni aux règlements et
- ii) est susceptible de mettre en danger l'employé ou un autre travailleur; ou quand le lieu ou une partie du lieu où l'employé doit travailler
- i) n'est conforme ni à la présente loi ni aux règlements et
- ii) est susceptible de mettre en danger l'employé.

6. Nous recommandons que le paragraphe 82.1 de l'article 29 du bill soit amendé de façon à inclure ce qui suit:

13) En attendant l'enquête et la décision de l'agent de sécurité, l'employé doit, pendant ses heures normales de travail, demeurer dans un endroit sûr à proximité de son lieu de travail, à moins que l'employeur, sous réserve des dispositions d'une convention collective, s'il en est,

- a) affecte l'employé à une autre tâche raisonnable pendant ces heures de travail, ou
- b) si une telle affectation n'est pas possible, donne d'autres directives à l'employé.

7. Nous recommandons que le paragraphe 82.1 de l'article 29 du bill soit amendé de façon à inclure ce qui suit:

14) Un employé qui, sans motifs valables, exerce un des droits conférés par le présent article peut faire l'objet

subject to such discipline as his/her employer may impose under the terms or conditions of employment or the collective agreement that apply to the employee.

8. We recommend that the Minister make known the criteria to be used in the exercise of clause 30, subsection 84.1, and that the health and safety record and programs of an employer be a consideration.

9. We recommend that clause 34, subsection 96.1(4) be deleted and that clause 34, subsection 96.1(1), line 35, be amended as follows:

“employee, not bound by a collective agreement, may make a complaint in writing.”

10. We recommend that the intent of clause 41 be clarified. Furthermore we recommend that every certification should be determined by the outcome of a supervised vote by secret ballot, that the ground rules for representation votes be set out in the Code, and that the Code retain its present reference at section 118(i)(i) to the possibility of a hearing in respect of the proceeding.

11. We recommend that clause 43, subsection 120.1(1), be amended to delete “or complaint” on line 16 and also that line 24 be amended to include:

“the remaining issues within 60 days or within such time as agreed to by all parties appearing before the Board in the matter.”

12. We recommend that proposed clause 44, subsection 123(1) and (2), be deleted in its entirety and that existing subsection 123(1) and (2) remain in force.

13. We recommend the deletion of clause 63 in its entirety but we would like to point out that presently under section 171, the parties may elect to be bound by the Conciliation Commissioner's report. We therefore recommend that, where the parties are unable to reach a first agreement, the appointment of a Conciliation Commissioner or Board by the Minister become mandatory.

14. We recommend that clause 68 be deleted in its entirety.

de mesures disciplinaires qui peuvent lui être imposées par son employeur en vertu des conditions de travail ou de la convention collective visant l'employé en cause.

8. Nous recommandons que le ministre précise les critères qui servent à l'application du paragraphe 84.1 de l'article 30 du bill et que le dossier et les programmes de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité fassent l'objet d'un examen.

9. Nous recommandons que le paragraphe 96.1 (4) de l'article 34 du bill soit supprimé et que la ligne 37 du paragraphe 96.1 (1) du même article soit amendée de la façon suivante:

«un employé, non visé par une convention collective, peut se plaindre par écrit».

10. Nous recommandons que des éclaircissements soient apportés à l'article 41 du bill. Nous recommandons en outre que chaque accréditation syndicale soit établie d'après le résultat d'un scrutin secret tenu en bonne et due forme, que les principales règles touchant la tenue de scrutins de représentation figurent dans le Code et que l'article 118(i)(i) du Code fasse toujours état, comme c'est le cas actuellement, de la possibilité de tenir des audiences sur la question du scrutin.

11. Nous recommandons que le paragraphe 120.1 (1) de l'article 43 du bill soit amendé par la suppression de l'expression «ou une plainte», aux lignes 17 et 18.

Nous recommandons aussi que les lignes 24 et 25 du même paragraphe soient amendées pour que «remettre à plus tard sa décision sur les autres points» soit remplacé par «rendre sa décision sur les autres points dans un délai de 60 jours, ou dans un délai dont conviennent toutes les parties en cause comparissant devant le Conseil.»

12. Nous recommandons que le paragraphe 123(1) et (2) de l'article 44 du bill soit supprimé intégralement et que le paragraphe 123(1) et (2) actuel demeure en vigueur.

13. Nous recommandons que l'article 63 du bill soit supprimé intégralement, mais nous aimerions signaler que, à l'heure actuelle, en vertu du paragraphe 171, les parties peuvent accepter d'être liées par les dispositions du rapport du commissaire-conciliateur. Par conséquent, nous recommandons que la nomination d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation soit obligatoire lorsqu'il est impossible pour les parties d'en venir à une première entente.

14. Nous recommandons que l'article 68 soit supprimé intégralement.

INTRODUCTION

Bell Canada welcomes this opportunity to submit a brief on Bill C-8, An Act to Amend the Canada Labour Code. As one of the largest private employers under the federal Labour Code, Bell is directly affected by the proposed changes. We are also concerned about their possible impact on the Canadian industrial relations climate in general.

INTRODUCTION

Bell Canada se réjouit de l'occasion qui lui est offerte de soumettre un mémoire sur le Bill C-8, intitulé «Loi modifiant le Code canadien du travail». Étant l'un des plus gros employeurs du secteur privé qui sont assujettis au Code fédéral du travail, Bell Canada est directement touchée par les changements proposés. Nous nous préoccupons aussi des conséquences de ces changements sur le climat des relations industrielles canadiennes en général.

Our company has enjoyed a long period of relative labour peace. While employee-management relationships are not perfect, we have not experienced the continual strife that has been evident elsewhere. This can be attributed in large part to the dedication and pride of our employees and to a conviction by our management that wages and benefits must be in good relation to those of the community. Adequate communications are also judged to be essential. As early as 1919, employee councils were established in many of the localities of our territory. These were the precursors to the unions originally certified to represent our employees and were the originators of the consultative processes that are still central to our ongoing employer-employee relationship. Consultation takes place at various levels of our organization. At the corporate level, the process is concerned with the interpretation and application of the Collective Agreement and allows for advance discussion of company plans and programs. We judge this to be an essential element in establishing a less adversarial relationship between management and labour.

PART III—MINIMUM LABOUR STANDARDS

Bell Canada recognizes and accepts that legislated standards may be necessary in the area of working conditions, particularly for workers who are not represented by unions.

However, we are genuinely concerned about the impact of further legislative intrusions into the bargaining process and its possible negative impact on the process itself and on the economy. Government policy as expressed in "The Way Ahead: A Framework for Discussion" states:

"The government remains committed to the collective bargaining system as the fairest and most publicly acceptable method of determining wages and working conditions in both the private and public sectors." p. 26.

If the government is truly sincere in this then it is time to abstain from further statutory interference in areas that tend to supersede the relationship of labour and management at the bargaining table.

Paul Malles, following a lengthy study of Canadian Labour Standards for the Economic Council of Canada, concluded that:

"Collective bargaining is, under our pluralistic system of industrial relations, a far more flexible instrument than the law and therefore is more adaptable to particular requirements of individual groups and enterprises." p. 83.

We agree wholeheartedly with this conclusion. Terms that are bargained collectively reflect the particular nature and needs of the enterprise and the priorities of the bargaining agent. Legislated terms impose, on both parties, obligations that fail to recognize these needs and priorities.

Notre compagnie a joui d'une longue période de paix relative dans le secteur des relations du travail. Les relations employé-direction n'atteignent pas, bien sûr, la perfection, mais nous n'avons pas vécu les conflits incessants que d'autres ont connus. Cela peut être attribué en grande partie au dévouement et à la fierté de nos employés, et à la conviction qu'ont nos dirigeants que les salaires et les avantages sociaux doivent demeurer en rapport avec ceux de la collectivité. Une communication efficace est aussi considérée comme essentielle. Dès 1919, des comités d'employés furent formés dans beaucoup de localités de notre territoire. Ces comités ont été les précurseurs des syndicats accrédités à l'origine pour représenter nos employés, et les initiateurs de processus consultatif qui, encore aujourd'hui occupe une place de première importance dans nos relations employeur-employés. La consultation est présente à divers paliers de l'organisation. Au niveau de l'entreprise, elle intervient dans les questions touchant l'interprétation et l'application de la convention collective et fournit l'occasion de discuter des projets et des programmes de la compagnie avant leur adoption. Nous considérons que la consultation est un élément économique essentiel à l'établissement de relations moins antagonistes entre la direction et le personnel.

PARTIE III—NORMES MINIMUM DU TRAVAIL

Bell Canada reconnaît et accepte que des normes établies par la législation puissent être nécessaires en matière de conditions de travail, en particulier dans le cas de travailleurs qui ne sont pas représentés par un syndicat.

Toutefois, nous nous inquiétons sincèrement des conséquences des intrusions de la législation dans le processus de négociation et de l'effet négatif qu'elles peuvent avoir sur le processus lui-même et sur l'économie. L'attitude du gouvernement, telle qu'elle est exprimée dans *La voie à suivre*: un cadre de discussion est que:

«Le gouvernement continue de croire que la méthode la plus juste et la plus généralement acceptable de fixer les salaires et les conditions de travail, tant dans le secteur privé que public, demeure le régime des négociations collectives;» (p. 26)

Si le gouvernement est vraiment sincère, alors il est temps qu'il s'abstienne d'intervenir dans certaines questions par la création de lois qui ont tendance à prendre la place des rapports entre le personnel et la direction à la table des négociations.

M. Paul Malles, après une longue étude des normes canadiennes du travail pour le compte du Conseil économique du Canada, concluait que:

«La négociation collective est, dans notre système pluraliste de relations industrielles, un instrument beaucoup plus flexible que la loi et est, par conséquent, plus adaptable aux besoins particuliers des divers groupes et entreprises.» (p. 83)

Nous souscrivons de tout cœur à cette conclusion. Les conditions qui sont le fruit d'une négociation collective reflètent la nature et les besoins particuliers de l'entreprise ainsi que les priorités de l'agent négociateur; les conditions prescrites par la législation imposent, à chacune des parties, des

For example, within our company, one of our bargaining agents is committed to the long-term objective of a reduced work week and its negotiating stance at the bargaining table reflects this. The Union has been prepared to trade off improvements in vacation and holidays in order to realize its objective. However, as an employer we realize that if we accede to their demands, we may well be faced with the additional costs of legislated improvements in standards in the areas traded-off in bargaining. Thus the process of bargaining is at once rendered more acrimonious and costly.

We therefore recommend that a labour standard be deemed not to apply where the matter is regulated under a collective agreement between the parties. This will allow a union to accept the standard provided in the legislation or to bargain a variation on such a standard.

It is our consistent position throughout this brief that the regulation of working conditions should be left to the parties to determine where collective bargaining applies. In introducing this Bill to the House, the Minister noted:

"In the North American context collective bargaining is the primary instrument in industrial democracy. It will continue to be our primary instrument to ensure that workers have a say in the determination of wages and working conditions."

We would suggest that this commitment is particularly appropriate with respect to the determination of the hours of work. This was also the contention of the Woods Task Force when they submitted in their recommendations:

"The Canada Labour (Standards) Code, which imposes a 48-hour ceiling on the work week provides for granting deferments to give industries an opportunity to adjust to the requirements of the legislation. A large number of deferments had to be granted under the Act. However, deferment has not satisfactorily met some problems which the legislation created, nor is it a desirable method of meeting these problems.

There may be cases in which a union, in order to secure its position or for some other gain, is willing to agree to longer hours than is socially desirable. There may also be cases in which a weak union is powerless to remedy a substandard work schedule. But in most cases where parties to a collective agreement agree to a certain scheduling of work hours, they do so for good reason. To attempt to change these hours by regulation leaves the government open to a charge of unwarranted interference in relations between the parties. Such interference is justified only if the safety, health and well-being of workers and other citizens are being endangered by the hazards created by long hours of work. Even then a general labour standards code may not be the most appropriate way to handle the problem."

obligations qui ne tiennent pas compte de ces besoins et de ces priorités.

Par exemple, dans notre compagnie, l'un des agents négociateurs a pour objectif à long terme l'obtention d'une semaine de travail réduite, et il se comporte en conséquence à la table des négociations. Le syndicat s'est montré prêt à laisser tomber certaines améliorations en ce qui concerne les vacances et les congés afin d'atteindre son objectif. Cependant, comme employeur, nous nous rendons compte que si nous accédons aux demandes du syndicat, il se peut que nous ayons à faire face aux coûts additionnels qu'entraînerait à l'amélioration des normes par voie de législation sur des points que ce dernier aurait concédés au cours des négociations. De cette façon, le processus de la négociation devient plus ardu et plus coûteux.

Nous recommandons qu'une norme de travail soit considérée comme non applicable quand la question est réglée en vertu d'une convention collective. De cette façon, le syndicat sera libre d'accepter la norme prévue par la législation ou de négocier une variante de cette norme.

Tout au long du présent mémoire, nous soutenons invariablement que la réglementation des conditions de travail doit être laissée à la discrétion des parties en cause quand la négociation collective s'applique. En présentant ce bill à la Chambre, le ministre a déclaré:

«Dans le contexte nord-américain, nous voyons dans les négociations collectives le principal instrument de la démocratie industrielle. Elles continueront de l'être pour ce qui est d'assurer aux travailleurs qu'ils aient leur mot à dire dans l'établissement de leurs salaires et conditions de travail.»

Nous estimons que cet engagement est particulièrement approprié en ce qui concerne la détermination des heures de travail. C'était également le point de vue de la Commission Woods lorsqu'elle a déclaré dans ses recommandations:

Le Code canadien du travail (Normes) qui limite la semaine de travail à 48 heures, prévoit la possibilité d'une application différée de cette norme afin de laisser aux industries le temps de s'adapter aux exigences de la législation; il a fallu autoriser des ajournements en grands nombres. Ces ajournements, cependant, n'ont pas apporté des solutions bien satisfaisantes à certains problèmes posés par la loi; ils ne constituaient pas d'ailleurs une façon souhaitable de les résoudre.

Il peut se présenter des cas où un syndicat, afin d'assurer sa position ou d'obtenir d'autres avantages, est prêt à accepter un nombre d'heures de travail supérieur à ce qui est socialement désirable. Il peut également se présenter des cas où un syndicat faible n'est pas en mesure de refuser une durée de travail inférieure aux normes. Mais, la plupart du temps, quand les parties à une convention collective conviennent d'un horaire de travail, elles ont de bonnes raisons pour le faire. En bouleversant ces horaires par voie de réglementation, le gouvernement s'expose à des accusations d'ingérence dans les rapports entre les parties. Cette ingérence ne se justifie que si la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et des citoyens risquent d'être compromis par la trop longue durée du travail. Même alors, il se pourrait qu'une codification

Our company has the responsibility for providing and maintaining an essential public service. The provision of this service involves, in several major aspects of our operations, the response to a public demand that varies substantially with the season of the year, the day of the week, even the hour of the day. This imposes staffing strains that are unknown to most businesses who can plan and schedule their output with reasonable certainty. There are additionally, seasonal fluctuations that impact variously on different work groups within the company; the constraints that winter weather imposes on our construction forces, the inordinate demands on our business office, central office and installation forces caused by high volumes of residential moves and business relocation during certain months of the year, the unpredictable needs to provide service restoration promptly when our facilities are damaged by sleet storm, fire or other natural or accidental cause.

Rather than become a cyclical hire and layoff employer to meet these peak demands, we have historically, and with the concurrence of our unions, chosen to cope through the use of overtime. We have managed to conform with the requirements of the existing legislation by use of the averaging process. In the case of our Craft and Services employees our averaging period has been 52 weeks. This conformity has not been without problems. Because the law imposes restrictions on the number of hours an employer may permit an individual employee to work, those employees who are willing, or even anxious to work additional hours, are denied that opportunity. Those who are reluctant to work overtime are now obliged to, to cover the hours no longer available to volunteers. Because of this dichotomy, a union might be in a difficult political situation with its members should it publicly advocate, or oppose, averaging. Consequently a joint application with management to the Minister for an averaging permit would seem unlikely. What the union could do in its members' interests, is bargain the terms, including financial penalties to the employer, that will apply for levels of overtime it views as excessive.

We have noted briefly some of the difficulties the company has had in conforming with the present legislation and which we anticipate would be more severe under the proposed legislation. We are of course not alone in this experience under the maximum hours allowable standard and at least one major industry has been, in effect, exempted entirely from this provision.

This would seem to confirm the inappropriateness of a labour standard prescribing the hours of work for undertakings whose employees are represented by unions.

We submit that collective bargaining, rather than a general labour standard, is the appropriate way to handle the problem.

générale des normes du travail ne soit pas la meilleure façon de régler le problème.

La compagnie a la responsabilité de fournir et de maintenir un service public essentiel. La fourniture de ce service suppose dans plusieurs secteurs importants de notre activité, que l'on réponde à une demande du public qui varie notablement selon la période de l'année, le jour et même l'heure. Cela impose des contraintes d'affectation des effectifs que ne connaissent pas la plupart des entreprises, qui peuvent planifier et organiser leur travail avec un degré raisonnable de certitude. Il y a en outre des fluctuations saisonnières qui influent de diverses façons sur divers groupes d'employés au sein de la compagnie: les contraintes imposées par l'hiver aux équipes de construction, les pressions énormes qui s'exercent sur le personnel des bureaux d'affaires, des centraux et de l'installation en raison du volume élevé des déménagements chez les abonnés de résidence ou d'affaires au cours de certains mois de l'année, et le besoin imprévisible de rétablir rapidement le service quand nos installations sont endommagées par le verglas, le feu ou tout autre cause naturelle ou accidentelle.

Plutôt que de procéder d'une façon intermittente à l'embauchage et à la mise à pied d'employés pour pouvoir faire face à ces périodes de pointe, nous avons toujours choisi, avec l'assentiment de nos syndicats, d'avoir recours aux heures supplémentaires. Nous avons réussi à nous conformer aux exigences de la loi actuelle en appliquant la méthode d'étalement. Dans le cas de nos techniciens et employés auxiliaires, la période d'étalement est de 52 semaines, et cela n'a pas été sans nous causer certains problèmes. Étant donné que la loi impose des restrictions quant au nombre d'heures de travail qu'un employeur peut permettre à ses employés d'effectuer, les employés qui veulent bien, ou désirent même, effectuer des heures supplémentaires se voient refuser la chance de le faire, tandis que ceux qui sont peu disposés à faire du surtemps y sont maintenant obligés pour compenser les heures que les volontaires ne peuvent plus effectuer. À cause de cette dichotomie, le syndicat pourrait se trouver dans une situation délicate vis-à-vis de ses membres s'il devait préconiser ou rejeter ouvertement la méthode d'étalement. Aussi, il est peu probable que le syndicat se joigne à la direction pour demander au ministre un permis autorisant la prolongation de la durée normale du travail. Pour servir les intérêts de ses membres, le syndicat ne peut que négocier les conditions, y compris les amendes à imposer à l'employeur, qui s'appliqueront au nombre d'heures supplémentaires qu'il considère comme excessif.

Nous avons indiqué brièvement certaines des difficultés qu'a éprouvées la compagnie pour se conformer à la loi actuelle, difficultés que nous prévoyons voir augmenter avec la nouvelle loi. Bien entendu, nous ne sommes pas la seule compagnie à se buter aux contraintes de la durée de travail admissible; par ailleurs, au moins un grand secteur industriel a été de fait exempté complètement des dispositions de cette clause.

Il semble que cela confirme qu'il est peu approprié d'imposer une norme de travail prescrivant le nombre d'heures de travail aux entreprises dont les employés sont représentés par des syndicats.

Nous croyons que c'est par négociation collective, plutôt qu'au moyen d'une norme de travail générale, qu'il convient de traiter cette question.

We recommend that for employees governed by the terms of a collective agreement, clause 7, section 30, which prescribes the maximum hours of work, be deemed not to apply.

There are a number of other specific points in the Part III amendments which we feel require the committee's close attention.

Clause 3, subsection 28(1) would now provide that

"all regulations made under this Part apply notwithstanding any other law or custom, contract or arrangement . . . etc."

Bell Canada strongly questions the right to give precedence to regulations issued by Order-in-Council over legislation passed by the elected representatives of the Canadian people. We believe that this is an erosion of the responsibility of Parliament.

We therefore recommend the deletion of clause 3, subsection 28(1).

Clause 22, subsection 61.5 would give protection to non-unionized employees from unjust dismissal by providing that employees who feel that they have been dismissed unjustly could complain to Labour Canada inspectors. If the inspector could not settle the complaint, it could then be referred, at the employee's request, to an adjudicator appointed by the Minister.

We have some concerns with this procedure. We question whether it is really essential in view of the fact that there already are procedures available to any employee not covered by collective agreement. For allegations of unjust dismissal there is the Canadian Human Rights Act in cases involving possible discrimination. Also every individual would continue to have access to civil remedies. Presently there is a shortage of qualified available adjudicators. We are not optimistic that this shortage would be redressed in the short term.

Clause 27, subsection 70(2) would extend the limitation period for prosecutions for offences under Part III to allow prosecutions within one year from the time sufficient evidence came to the knowledge of the Minister.

The effect of this amendment would be to implicitly eliminate any statute of limitations. This could only create uncertainty. An employer would never be certain whether proceedings were to be launched. It is our contention that this subsection is inconsistent with clause 25, subsection 66(2) which calls for records to be kept for a period of at least twenty-four months.

We therefore recommend the deletion of clause 27, subsection 70(2), lines 20-26 inclusive starting with "or within one year from the day".

PART IV—HEALTH AND SAFETY

Bell Canada is committed to ensuring the good health and safety of its employees.

The safety policy of Bell Canada is to ensure that the working environment is designed, constructed, and main-

Nous recommandons que le nouveau paragraphe 30 de l'article 7 du bill, qui prescrit la durée maximum de travail, ne s'applique pas dans le cas d'employés assujettis à une convention collective.

Parmi les modifications de la Partie III, nous estimons que certains points précis devraient faire l'objet d'un examen attentif de la part du comité.

Le paragraphe 28(1) de l'article 3 du bill prévoit que

«la présente Partie et tous ses règlements d'application s'appliquent nonobstant toute autre loi ou quelque coutume, contrat ou accord . . .»

Bell Canada conteste fermement le droit de donner la priorité aux règlements établis par un décret du conseil sur les lois passées par les représentants élus par le peuple canadien. Nous estimons qu'il s'agit là d'une atteinte à la responsabilité du Parlement.

Par conséquent, nous recommandons que le paragraphe 28(1) de l'article 3 du bill soit supprimé.

Le paragraphe 61.5 de l'article 22 du bill protège les employés non syndiqués contre les congédiements injustes en leur permettant de s'en plaindre aux inspecteurs désignés par le ministre du Travail. Si l'inspecteur ne peut régler le cas, l'employé peut demander que la plainte soit portée devant un arbitre nommé par le Ministre.

Cette procédure nous cause des inquiétudes. Nous nous demandons si elle est vraiment essentielle, étant donné qu'il existe déjà d'autres moyens auxquels peut recourir tout employé non assujetti à une convention collective. Pour ce qui est des plaintes de congédiement injuste, les employés peuvent invoquer la loi canadienne sur les droits de la personne qui prévoit des cas de distinctions injustes. De plus, tout employé peut se prévaloir de recours civils qui ne seraient pas révoqués par le présent bill. On manque actuellement d'arbitres qualifiés qui soient disponibles, et nous n'avons pas lieu d'espérer que cette situation sera redressée prochainement.

Le paragraphe 70(2) de l'article 27 du bill modifie les règles de prescription relatives aux infractions prévues à la Partie III de façon à permettre d'intenter des poursuites dans un délai d'un an après le moment où le Ministre a eu connaissance de preuves suffisantes.

Cette modification aurait pour effet implicite d'éliminer toute règle de prescription et de créer par conséquent l'incertitude. L'employeur ne serait jamais certain si des poursuites ont été intentées. Nous soutenons que ce paragraphe est incompatible avec le paragraphe 66(2) de l'article 25 du bill qui oblige à conserver des dossiers pendant au moins vingt-quatre mois.

Par conséquent, nous recommandons que les lignes 20 à 27 du paragraphe 70(2) de l'article 27 du bill soient supprimées commençant avec «ou dans l'année qui suit la date».

PARTIE IV—SANTÉ ET SÉCURITÉ

Bell Canada s'est engagée à assurer la santé et la sécurité de tous ses employés.

La politique de Bell Canada en matière de sécurité vise à créer un milieu de travail conçu, réalisé et maintenu de

tained in such a manner that the safety of employees and the public is adequately considered at all times. To be successful, safety must be an integral part of every job, receiving equal priority with quality and quantity in the overall performance of every employee.

Our safety policy is based on the recognition that the increasing mechanization of our industrial processes and increasing complexities of our living environment mean that individuals are exposed to many new hazards at work, at home, in transportation, and in recreation activities.

This company has always had a strong safety program, particularly related to job procedures and motor vehicle operation. In the past few years we have attempted to strengthen this program with the introduction of the "hands-on, show-me" technique in our safety training and Accident Prevention Plan, with the introduction of an internal Safety Verification Plan and with continual updating of slide-sound cassettes on a wide range of safety subjects related to both ON and OFF duty accidents. Bell Canada also provides on-duty safety oriented first aid training which all employees are required to participate on a regularly scheduled basis.

Our health program has also been recognized since the late 1950's as one of the most progressive in North America. We would hope to keep it that way by continually evaluating it against the work environment we are in and advances in medical practice.

Bell Canada agrees with the principle that an employee should not be required to undertake an unsafe work assignment. The company has agreed with this stand for years as evidenced by our safety motto "Safety comes first in the performance of every job".

We do, however, anticipate administrative difficulties in complying with clause 29, subsection 82.1 which would allow an employee to refuse to work if he/she personally believes that there is "imminent danger". Similar legislation in other jurisdictions has been limited in its application to construction sites, factories, shops and mining operations. The intent of this legislation is that it have much broader application but there has been no attempt in the drafting to accommodate the different and varied requirements for employers with widely dispersed work forces. For instance, the succession of inspections called for by the legislation would be impractical in the case of a cable splicer working in a remote location.

We recommend that this committee examine the need for practical procedures which could be administered in locations remote from the employer's administrative centre or where the work operation is dispersed over a wide area.

We also believe that the wording in clause 29 should be clarified in order to provide greater certainty to both employees and employers, with respect to the meaning of "imminent danger." We therefore recommend that clause 29, subsection 82.1(12) be amended to include a definition of what constitutes imminent danger, rather than just citing examples of what does not. The Ontario legislation is clearer in this regard.

façon à assurer en tout temps une sécurité suffisante à son personnel et au public. Aussi doit-il en être tenu compte dans toutes les tâches et chaque employé doit-il accorder autant d'importance à la sécurité qu'à la qualité et la quantité de travail qu'il fournit.

Notre politique en matière de sécurité reconnaît que la mécanisation de plus en plus poussée de nos procédés industriels ainsi que le caractère de plus en plus complexe du milieu où nous vivons exposent les gens à de nombreux nouveaux risques d'accident au travail, à domicile, au cours de déplacements et pendant les loisirs.

La compagnie a toujours eu un programme de sécurité bien établi, notamment en ce qui concerne les méthodes de travail et l'utilisation des véhicules automobiles. Au cours des dernières années, nous avons tenté de renforcer ce programme en introduisant la méthode démonstrative dans notre programme de sécurité et de prévention des accidents, en mettant sur pied un programme interne de contrôle des normes de sécurité et en tenant à jour ses montages audio-visuels portant sur une grande variété de sujets liés à la sécurité tant AU travail qu'EN DEHORS du travail. Bell Canada offre également des cours de premiers soins axés sur la sécurité au travail, et tous les employés sont tenus d'y assister à intervalles réguliers.

Notre programme d'hygiène est considéré, depuis la fin des années 1950, comme l'un des plus avancés en Amérique du Nord. Nous espérons le maintenir à ce niveau en le réévaluant sans cesse en fonction du milieu de travail dans lequel nous évoluons et en fonction aussi des progrès de la médecine.

Bell Canada souscrit au principe voulant qu'un employé ne soit pas contraint d'effectuer une tâche dangereuse. La compagnie y souscrit d'ailleurs depuis plusieurs années, comme en fait foi sa devise de sécurité: *Quelque soit l'activité, la sécurité passe en premier.*

Nous prévoyons toutefois des difficultés administratives dans l'application du paragraphe 82.1 de l'article 29 du bill en vertu duquel un employé pourrait refuser de travailler s'il croit qu'il existe un «danger imminent». D'autres lois similaires adoptées ailleurs restreignent ce droit aux chantiers de construction, aux usines, aux ateliers et aux opérations minières. Or, on a voulu donner à la présente loi un champ d'application beaucoup plus vaste, mais aucun effort n'a été fait, au moment de sa rédaction, pour tenir compte des besoins à la fois différents et multiples des employeurs dont les équipes de travail sont dispersées sur un vaste territoire. Ainsi, la série d'inspections prévue par la loi serait peu pratique dans le cas d'un épisseur de câbles travaillant dans un endroit éloigné.

Nous recommandons que le comité s'interroge sur la nécessité d'établir des méthodes pratiques qui puissent être appliquées dans des endroits éloignés du centre administratif de l'employeur ou lorsque les lieux de travail sont dispersés sur un vaste territoire.

Nous croyons que la loi devrait être formulée plus clairement, de façon à préciser davantage, tant pour les employés que pour les employeurs, le sens de l'expression «danger imminent». C'est pourquoi nous recommandons que le paragraphe 82.1(12) de l'article 29 du bill soit amendé de manière à inclure la définition d'un danger imminent plutôt que de citer des cas de ce qui n'en constitue pas un. Le bill ontarien est d'ailleurs plus clair à cet égard.

Therefore we recommend that clause 29, subsection 82.1(12) be amended as follows:

(c) imminent danger occurs:

when any equipment, machine, device or thing an employee is to use or operate is:

i) in contravention of this Act or the regulations and

ii) is likely to endanger the employee or another worker; or

the work place or the part thereof in which the employee is to work is:

i) in contravention of this Act or the regulations and

ii) likely to endanger the employee.

Clause 29, subsection 82.1 fails to adequately deal with the rights and obligations of the employer when an employee refuses to perform what he/she considers to be unsafe work.

Since the judgment involved in exercising the right to refuse work is specific to the employee concerned the only parties who should be involved in resolving the dispute are the employee, the employer or supervisor, the union representative as appropriate and as necessary the government.

We believe that the employer, pending an investigation, should have the the right to reassign the employee to alternative work. This is proposed in the Ontario Occupational Health and Occupational Safety of Workers Act, Bill 70 which is currently before the Ontario legislature.

We therefore recommend that clause 29, subsection 82.1 be amended to include the following:

(13) Pending the investigation and decision of the safety officer, the employee shall remain at a safe place near his/her work location during his/her normal working hours unless the employer, subject to the provisions of a collective agreement, if any

a) assigns the employee reasonable alternative work during such hours, or

b) where an assignment of reasonable alternative work is not practicable gives other direction to the employee.

Furthermore, we believe that employees are generally sincere in their attitudes toward safety and we anticipate that a frivolous refusal to work will be a very rare occurrence. However, should such an event occur, then the employee should be subject to discipline according to normal company policies or as set out in the collective agreement.

We therefore recommend that clause 29, subsection 82.1 be amended to include, as per Bil 70:

(14) An employee who without reasonable grounds exercises a right conferred by this section may be subject to such discipline as his/her employer may impose under the

Par conséquent, nous recommandons que le paragraphe 82.1(12) de l'article 29 du bill soit amendé de la façon suivante:

c) il y a danger imminent:

quand tout équipement, machine, dispositif ou chose qu'un employé doit utiliser ou faire fonctionner

(i) n'est conforme ni à la présente loi ni aux règlements et

ii) est susceptible de mettre en danger l'employé ou un autre travailleur; ou

quand le lieu ou une partie du lieu où l'employé doit travailler

i) n'est conforme ni à la présente loi ni aux règlements et

ii) est susceptible de mettre en danger l'employé.

Le paragraphe 82.1 de l'article 29 du bill ne traite pas de façon convenable des droits et des obligations de l'employeur au moment où un employé refuse d'exécuter une tâche qu'il considère comme dangereuse.

Comme l'employé qui exerce son droit de refuser une tâche s'appuie sur son propre jugement, les seules parties qui devraient être appelées à résoudre le différend sont l'employé, l'employeur ou le supérieur immédiat, le représentant syndical, s'il y a lieu, et, au besoin, l'État.

Nous croyons que l'employeur devrait avoir le droit, en attendant que l'enquête ait lieu d'affecter l'employé à une autre tâche. Une telle disposition proposée dans l'Ontario Occupational Health and Occupational Safety of Workers Act, Bill 70, est maintenant devant la législature de la province de l'Ontario.

Par conséquent, nous recommandons que le paragraphe 82.1 de l'article 29 du bill soit amendé de façon à inclure ce qui suit:

(13) En attendant l'enquête et la décision de l'agent de sécurité, l'employé doit, pendant ses heures normales de travail, demeurer dans un endroit sûr à proximité de son lieu de travail, à moins que l'employeur, sous réserve des dispositions d'une convention collective, s'il en est,

a) affecte l'employé à une autre tâche raisonnable pendant ces heures de travail, ou

b) si une telle affectation n'est pas possible, donne d'autres directives à l'employé.

Nous croyons en outre que les employés sont généralement de bonne foi quand il s'agit de sécurité et nous ne prévoyons pas qu'ils refusent très souvent d'exécuter une tâche pour des motifs non valables. Toutefois, si un tel refus devait se produire, l'employé devrait alors faire l'objet de mesures disciplinaires, conformément aux pratiques normales de la compagnie ou aux modalités prévues dans la convention collective.

Par conséquent, nous recommandons que le paragraphe 82.1 de l'article 29 du bill soit amendé de façon à inclure ce qui suit, à la manière du Bill 70:

(14) Un employé qui, sans motifs valables, exerce un des droits conférés par le présent article peut faire l'objet de mesures disciplinaires qui peuvent lui être imposées par

terms or conditions of employment or the collective agreement that apply to the employee.

We note with interest clause 30, subsection 84.1 which calls for the Minister's right to require the establishment of safety and health committees. While we recognize that this amendment is intended to create a discretionary right we feel that it would be against the spirit and intent of the legislation for the Minister to impose the establishment of new committees when there are already existing committees functioning effectively. It would be helpful if the criteria to be used by the Minister in the exercise of his discretion were to be made known.

We recommend that the health and safety record and programs of the employer be considered in any decision to legislate health and safety committees.

Clause 34, subsection 96.1 would establish a procedure whereby an employee could make a complaint to the CLRB if his/her employer takes any disciplinary action as a result of the employee's refusal to work under proposed subsection 82.1. This amendment would exclude the subject matter of such a complaint from arbitration and is concerns us a great deal.

While the CLRB might be the appropriate forum to handle safety complaints of unorganized workers, it would certainly be more consistent if these complaints of unionized employees were to be settled by arbitration. After all, what is involved here is discipline and the possible discharge of an employee. These issues would normally be reviewable by arbitration under any collective agreement. Presently section 188(2) of the code, which would remain unchanged, states that where the subject matter of an unfair labour practice complaint could be referred to arbitration under a collective agreement, the Board may refuse to hear and determine the complaint under the statute.

We therefore recommend that clause 34, subsection 96.1(4) be deleted and that clause 34, subsection 96.1(1), line 35, be amended as follows:

"employee, not bound by a collective agreement, may make a complaint in writing."

PART V—INDUSTRIAL RELATIONS

The Minister of Labour in an address before the House of Commons has stated that the following are the objectives of part V amendments:

"to reinforce the collective bargaining system in order to reduce some of the tensions between labour and management; to improve the grievance arbitration system, as another means of reducing tensions; to reduce tensions arising out of the relationships between the individual employee-union member and his union by increasing the protection of the rights of the individual; to reduce the impact upon the public of the adversarial nature of the system by affording greater protection of the public inter-

son employeur en vertu des conditions de travail ou de la convention collective visant l'employé en cause.

Nous notons avec intérêt que le paragraphe 84.1 de l'article 30 du bill accorde au ministre le droit d'exiger l'établissement de comités d'hygiène et de sécurité. Tout en reconnaissant que cette modification vise à octroyer un pouvoir discrétionnaire, nous croyons qu'il serait contraire à l'esprit et à l'intention de la loi que le ministre exige l'établissement de nouveaux comités quand les comités existants fonctionnent efficacement. Il serait utile de connaître les critères qui guideraient le ministre dans l'exercice de son pouvoir.

Nous recommandons que le dossier et le programme de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité soient étudiés au moment de prendre une telle décision.

Le paragraphe 96.1 de l'article 34 du bill prévoit l'établissement de modalités en vertu desquelles un employé pourrait se plaindre au Conseil canadien des relations du travail si son employeur prenait une mesure disciplinaire quelconque à son égard parce qu'il a refusé de travailler en invoquant le paragraphe 82.1 proposé dans la présente loi. En raison de cette modification, l'objet d'une telle plainte ne serait pas soumis à l'arbitrage, ce qui nous inquiète grandement.

Bien que le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) puisse être l'instance compétente pour donner suite aux plaintes portant sur la sécurité au travail formulées par des travailleurs non affiliés à un syndicat, il s'avérerait nettement plus logique de confier à des arbitres la tâche de régler les plaintes portées par les travailleurs syndiqués. Après tout, cette question peut entraîner la prise de mesures disciplinaires et le congédiement éventuel d'un employé. Aux termes d'une convention collective, ces questions seraient normalement soumises à l'examen d'un conseil d'arbitrage. A l'heure actuelle, l'article 188(2) du Code, qui restera vraisemblablement inchangé, mentionne que dans le cas où l'objet d'une plainte portée contre une pratique déloyale peut être soumis à l'arbitrage conformément à une convention collective, le Conseil peut refuser d'entendre et de trancher la plainte en vertu de la loi.

Par conséquent, nous recommandons que le paragraphe 96.1 (4) de l'article 34 du bill soit supprimé et que le paragraphe 96.1 (1), ligne 37, de l'article 34 soit amendé:

«un employé, non régi par une convention collective, peut se plaindre par écrit».

PARTIE V—RELATIONS INDUSTRIELLES

Dans une allocution prononcée dans la Chambre des communes, le ministre du Travail a énoncé les objectifs visés par les modifications à la Partie V:

«... renforcer le système de négociations collectives pour réduire certaines tensions entre travailleurs et patrons; améliorer le système d'arbitrage des griefs, également pour réduire les tensions; réduire les tensions dans les relations entre l'employé syndiqué et son syndicat en améliorant la protection des droits de l'individu; réduire les conséquences pour le public des affrontements inhérents au système en protégeant davantage l'intérêt public; et réduire les délais et procédures inutiles dans l'administration des processus de négociations collectives.»

est; and to reduce unnecessary delays and procedures in the administration of the collective bargaining process.”

We do not believe that the amendments, as presently drafted, will improve the collective bargaining process. Rather it appears that the actual result will be to significantly broaden the scope and jurisdiction of a regulatory body at the expense of the rights and freedom of labour and management.

Where the rights of parties cease to be stated in legislation and are left to regulation by a specialized tribunal then those rights become far less certain. This is particularly true where a Board, such as appears to be the case here, need not necessarily apply the same consideration or tests or extend the same rights to parties in different proceedings. It is in this context that we wish to bring to your attention so of the proposed amendments to Part V of the Canada Labour Code.

Clause 41 would give the board authority to order a representation vote whenever and for whatever purpose the Board considers necessary. Presently representation votes are called for the sole purpose of determining whether employees in a given bargaining unit wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent.

It is difficult to visualize when a representation vote might be useful outside certification or decertification proceedings and we find that clarification is necessary here.

We recommend that the intent of clause 41 be clarified. Furthermore, we recommend that every certification be determined by the outcome of a supervised vote by secret ballot, that the ground rules for representation votes be set out in the Code and that the Code retain its present reference at Section 118(i)(i) to the possibility of a hearing in respect of the proceeding.

Clause 43, subsection 120.1 would give the Board the power to make interim decisions. The intent of this amendment is said to be to give the Board power to certify a trade union without necessarily determining the precise bargaining unit. This is supposed to prevent the long delays to certification that might have occurred in the past. However, there is no time limit specified within which the CLRB must operate. Thus we can visualize a situation where the bargaining would be well advanced but the membership of the unit would still not have been decided by the Board. This could lead to the parties attempting to agree to a “scope and recognition” clause in a collective agreement which may or may not ultimately be reflected in the Board’s final decision.

Clause 43 would also empower the Board to make interim decisions affecting complaints involving unfair practices. The amendment states that the Board would do so only if it was satisfied that this action would not prejudice the rights of any party to the proceeding. Traditionally the reviewing courts have decided whether the rights of any party had been prejudiced. Clause 43 now proposes that the CLRB assume this

Nous ne croyons pas que les modifications, dans leur forme actuelle, permettront d’améliorer le mécanisme de la négociation collective. Il nous semble plutôt qu’elles auront pour conséquences réelles d’étendre de façon notable la portée et la compétence d’un organisme de réglementation, au détriment des droits et des libertés du monde syndical et patronal.

Lorsque les droits des parties ne figurent plus dans les lois et sont confiés à un tribunal spécialisé, ils ne sont plus alors aussi bien garantis. Cela est d’autant plus vrai lorsqu’un conseil, ce qui, en l’occurrence, semble être le cas, n’est pas nécessairement tenu d’appliquer les mêmes critères ou tests ou de garantir les mêmes droits aux parties lors de délibérations différentes. C’est à la lumière de ces remarques que nous entendons apporter à votre attention certaines des modifications proposées touchant la Partie V du Code canadien du travail.

En vertu de l’article 41 du bill, le Conseil aurait la compétence d’ordonner la tenue d’un scrutin de représentation au moment où, selon lui, les circonstances l’exigent. A l’heure actuelle, on tient de pareils scrutins uniquement lorsqu’il s’agit de déterminer si les employés d’une unité de négociation donnée désirent se faire représenter par un syndicat particulier qui deviendrait leur agent négociateur.

Mis à part le cas des accréditations et des retraits d’accréditation syndicales il est difficile de déterminer quand il y a lieu de tenir un scrutin de représentation.

Nous recommandons que l’article 41 soit précisé. Également nous recommandons que chaque accréditation syndicale devrait dépendre du résultat d’un scrutin secret tenu en bonne et due forme; les principales règles touchant la tenue de scrutins de représentation devraient figurer dans le Code; et l’article 118(i) (i) du Code devrait toujours faire état, comme c’est le cas actuellement, de la possibilité de tenir des audiences sur la question du scrutin.

En vertu du paragraphe 120.1 de l’article 43 du bill, le Conseil aurait le pouvoir de prendre des décisions provisoires. Cette modification vise, semble-t-il, à donner au Conseil le pouvoir d’accréditer un syndicat sans que l’on doive nécessairement déterminer l’unité de négociation en cause. On songe ainsi à éliminer les lenteurs dans le processus d’accréditation syndicale qui ont pu se produire dans le passé. Le CCRT n’est toutefois pas tenu de respecter des délais. De ce fait, il pourrait se présenter des situations où les négociations seraient bien entamées, sans que le Conseil ait pu encore se prononcer sur la composition de l’unité. Les parties en cause pourraient ainsi chercher à s’entendre en vue d’insérer, dans une convention collective, un article portant sur «le champ d’application et la reconnaissance syndicale» dont, en dernier ressort, la décision définitive du Conseil ne tiendrait par nécessairement compte.

L’article 43 investirait également le Conseil du pouvoir de prendre des décisions provisoires dans le cas de plaintes portées contre des pratiques déloyales. Dans la modification, on stipule que le Conseil ne doit agir ainsi que s’il juge que cette mesure ne portera pas atteinte aux droits de l’une des parties en cause. Il incombe habituellement aux cours d’appel de déterminer si l’on porte préjudice à l’une des parties. En vertu du nouve

responsibility while at the same time deciding the case before it.

For instance, if a party protests the Board's right to hear a particular case, the CLRB could take the protest under reserve and then proceed to issue an interim Order on the case. The dissatisfied party could then apply to the Federal Court of Appeal for review of the decision alleging that the Board had failed to observe principles of natural justice or had otherwise declined, abused or exceeded its jurisdiction. The Board, in reply, could probably contend that it was satisfied that it could make that initial interim decision without prejudicing the rights of any party. This would in effect preclude making any successful application for review to the Courts under section 28 of the Federal Court Act. The rights of any party in any proceeding before the CLRB would thus be made very uncertain.

Bell Canada is not disputing the principle of enabling the Board to make interim decisions but we do feel that these decisions should be limited to matters involving certification.

We recommend that clause 43, subsection 120.1(1) be amended to delete "or complaint" on line 16.

We also believe that there should be some general time frame legislated within which the Board is to render a final decision.

We therefore recommend that clause 43, subsection 120.1(1) be amended to include on line 24 "the remaining issues within 60 days or within such time as agreed to by all parties appearing before the Board in the matter".

Clause 44, subsection 123 provides that the CLRB would now retain the exclusive right to decide which of its orders ought to be filed in the court for enforcement. This would deprive both labour and management of their present right to have a Board decision enforced as a Court Order. Furthermore, the validity and effectiveness of an order by the CLRB would be considerably weakened since the Board alone could decide which of its decisions should be enforced by Court Order.

In the present legislation, there is provision for balanced and equitable processes for all parties to ensure that orders are carried out. The Federal Court requires that a Board's order must be written in precise language and capable of enforcement by the normal processes of the Federal Court. The Court also requires proof that the Board order has not been complied with and the opposite party must be given the opportunity to reply. Clause 44 would replace the careful review by a court of law with the opinion of the Canada Labour Relations board. In the absence of precise rules of procedure and given the discretion of a regulatory board to disregard precedent more freely than a court, considerable uncertainty is introduced into a very basic procedure. Clause 44 would also appear to remove

article 43, on propose de confier cette responsabilité au CCRT tout en lui permettant de rendre une décision sur le cas qui lui est soumis.

Si, par exemple, une partie conteste le droit du Conseil d'entendre une cause particulière, le CCRT pourrait accepter la protestation sous réserve et émettre par la suite une ordonnance provisoire. La partie lésée pourrait alors porter la question devant la Cour fédérale d'appel pour que cette dernière examine la décision rendue en invoquant que le Conseil n'a pas respecté les principes d'impartialité et de loyauté ou qu'il a refusé ou outrepassé sa juridiction ou qu'il a abusé du pouvoir qu'on lui a délégué. En revanche, le Conseil pourrait vraisemblablement prétendre qu'il était convaincu de pouvoir rendre cette première décision provisoire sans porter atteinte aux droits de l'une des parties en cause, ce qui écarterait de fait toute possibilité d'aller en appel en vertu de l'article 28 de la Loi sur la cour fédérale. En conséquence, les droits des parties, lors d'auditions tenues par le CCRT, ne seraient que partiellement garantis.

Bell Canada ne conteste pas le principe selon lequel le Conseil serait autorisé à prendre des décisions provisoires. Nous estimons néanmoins que de telles décisions devraient se borner à des questions qui touchent l'accréditation.

Par conséquent, nous recommandons que le paragraphe 120.1 de l'article 43 du bill soit amendé par la suppression de l'expression «ou une plainte», aux lignes 17-18.

Nous croyons également qu'il devrait être stipulé un délai quelconque dans lequel le Conseil serait tenu de rendre une décision définitive.

Par conséquent, nous recommandons que le paragraphe 120.1 (1) de l'article 43 du bill soit amendé pour que «remettre à plus tard sa décision sur les autres points», aux lignes 24-25, soit remplacé par «rendre sa décision sur les autres points dans un délai de 60 jours, ou dans un délai dont conviennent toutes les parties en cause comparaisant devant le Conseil».

Le paragraphe 123 de l'article 44 du bill stipule que le CCRT aurait désormais le droit exclusif de décider lesquelles de ses ordonnances seraient déposées devant la Cour en vue de leur ratification. Une telle situation priverait à la fois les travailleurs et les dirigeants de leur droit actuel de faire appliquer une décision du Conseil. Les ordonnances du CCRT perdraient grandement de leur validité et de leur efficacité, puisque seul le Conseil serait habilité à décider lesquelles de ses décisions seraient rendues exécutoires par ordonnance de la Cour.

La présente loi contient des dispositions qui prévoient, pour toutes les parties en cause, des mécanismes appropriés et équitables qui assurent la mise en application des ordonnances. La Cour fédérale exige qu'une ordonnance du Conseil soit rédigée en des termes clairs et qu'elle puisse être exécutée suivant les processus habituels établis par la Cour fédérale. La Cour exige également qu'il soit prouvé que l'ordonnance du Conseil n'a pas été respectée et qu'il soit donné à la partie adverse l'occasion de répondre. En vertu de l'article 44 du bill, l'opinion du Conseil canadien des relations du travail tiendrait lieu d'un examen attentif de la question par une cour de justice. En raison de l'absence de règles de procédure précises et étant donné qu'un conseil de réglementation peut, plus

from the court, whose order will ultimately be enforced, the right to scrutinize the conduct of the parties. Once the Board decides to file an order in the Federal Court, it must be accepted by the Court without further proceeding. This means that the party who is alleged to have failed to comply with the Board order in a contempt of court proceeding would not have the right to challenge the order itself on the basis that he/she has already complied with it or that he/she is unable to comply with it.

In addition the proposed amendment to clause 44 is inconsistent with the filing of arbitration board awards as described in clause 58, subsection 159(1). Presently, orders of the CLRB and awards of arbitration boards are enforced the same way. In both cases the parties involved have the right to seek enforcement in the Federal Court by first applying to file the orders in the Court. Clause 44 would change the procedures in relation only to orders of the Board, thereby legislating two different procedures for enforcing awards, when one would be adequate for both. Even the proposed clause 22 of this bill retains the current enforcement mechanism.

We recommend that proposed clause 44, subsection 123(1) and (2) be deleted in its entirety and that existing subsection 123(1) and (2) remain in force.

Clause 63, subsection 171.1 would allow the CLRB to set out the terms and conditions of the first collective agreement. We question how consistent this is with the preamble to Part V which calls for the "encouragement of free collective bargaining". We are of the opinion that the unilateral aspect of this decision-making process is a prime example of unwarranted interference in collective bargaining.

We recommend the deletion of clause 63 in its entirety but we would like to point out that presently under section 171, the parties may elect to be bound by the Conciliation Commissioner's report. We therefore recommend that, where the parties are unable to reach a first agreement, the appointment of a Conciliation Commissioner or Board by the Minister become mandatory.

Clause 68, subsection 188(3) states that the burden of proof is on the employer in any alleged complaint of unfair labour practice. This proposed amendment seems to reflect the theory that the employer has access to all relevant information. Furthermore, the Minister has not proposed that the burden of proof be similarly cast on a trade union defending itself against charges of failing to represent clearly and without discrimination all employees in the bargaining unit. In the latter situation it would seem equally true that the trade union would have access to all relevant information. Our position is that reversing the onus of proof is an unwarranted departure

facilement, qu'une cour de justice, user de sa discrétion pour passer outre à des précédents, il s'installe une grande incertitude dans un processus très fondamental. L'article 44 du bill semble également retirer à la Cour, dont la décision serait exécutoire en fin de compte, le droit d'examiner la conduite des parties. Or, dès que le Conseil décide de déposer une ordonnance à la Cour fédérale, cette dernière doit l'accepter sans «aucune autre procédure». Cela signifie que lorsqu'il est allégué qu'une partie a omis de se soumettre à une ordonnance du Conseil, en cas d'accusation de mépris de Cour, cette partie n'aurait pas le droit de récuser l'ordonnance même, en faisant valoir qu'elle s'y est déjà pliée ou qu'elle se trouve dans l'impossibilité de le faire.

De plus, la modification proposée de l'article 44 est incompatible avec les dispositions du paragraphe 159(1) de l'article 58 du bill selon lesquelles les décisions d'un conseil d'arbitrage peuvent être déposées à la Cour fédérale. À l'heure actuelle, les modalités d'application des ordonnances du CCRT et des décisions de conseils d'arbitrage sont les mêmes. Dans les deux cas, les parties en cause ont le droit de solliciter un jugement de la Cour fédérale en soumettant d'abord une demande de présentation des ordonnances à la Cour. L'article 44 du bill modifie les procédures pour ce qui touche les ordonnances du Conseil seulement et il en découle deux procédures légales de ratification des décisions alors qu'une seule convient dans les deux cas. Même l'article 22 du présent projet de loi maintient la procédure actuelle de ratification.

Nous recommandons que le paragraphe 123(1) et (2) de l'article 44 du bill soit supprimé intégralement, et que le paragraphe 123(1) et (2) actuel demeure en vigueur.

Le paragraphe 171.1 de l'article 63 du bill autorise le CCRT à établir les modalités de la première convention collective. Nous nous demandons dans quelle mesure cette disposition est conforme au préambule de la Partie V qui préconise «l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives». Nous sommes d'avis que l'aspect unilatéral de la procédure de prise des décisions est un exemple concret de l'ingérence injustifiée dans les négociations collectives.

Nous recommandons que l'article 63 du bill soit supprimé intégralement, mais nous aimerions signaler que, à l'heure actuelle, en vertu du paragraphe 171, les parties peuvent accepter d'être liées par les dispositions du rapport du commissaire-conciliateur. Par conséquent, nous recommandons que la nomination d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation, soit obligatoire lorsqu'il est impossible pour les parties d'en venir à une première entente.

Le paragraphe 188(3) de l'article 68 du bill stipule que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur quand il est allégué qu'il y a eu pratique déloyale du travail. Cette modification proposée semble refléter le principe selon lequel l'employeur a accès à tous les faits pertinents. Par contre, le Ministre n'a pas proposé que le fardeau de la preuve retombe de la même façon sur le syndicat lorsque ce dernier est accusé de ne pas représenter clairement et sans discrimination tous les employés faisant partie de l'unité de négociation. Il semblerait vrai dans ce cas également que le syndicat aurait accès à tous les renseignements pertinents. À notre avis, cette attribution de

from the generally accepted legal principle that the accused is innocent until proven guilty.

We recommend that clause 68 be deleted in its entirety.

In summary the major changes proposed for Part V, if enacted, would give the CLRB wide discretion to establish its own rules and the rights of parties appearing before it. Furthermore, because so much will be governed by regulation and interpretation it will be almost impossible to proceed on a predictable basis before the Board. These amendments tend to leave the elaboration of the tests to be applied and the rules of conduct of labour and management to the unfettered discretion of the Board. These amendments also give CLRB decisions virtual immunity from judicial review.

We believe that the government is abdicating to a regulatory agency that is neither accountable nor responsible to the Canadian people, its responsibility to establish industrial relations policy.

la responsabilité du fardeau de la preuve est une dérogation injustifiée au principe légal généralement admis selon lequel l'accusé est innocent jusqu'à preuve du contraire.

Par conséquent, nous recommandons que l'article 68 soit supprimé intégralement.

En résumé, si les principales modifications qu'il est proposé d'apporter à la Partie V sont adoptées, le CCRT jouira d'une très grande latitude pour ce qui est de l'établissement de ses propres règlements ainsi que des droits des parties qu'il gouverne. De plus, étant donné que tant de questions seront soumises à la réglementation et à l'interprétation, il sera quasi impossible de prédire de quelle façon se régleront les problèmes présentés au Conseil. Ces modifications tendent à laisser la définition des critères à appliquer et des règles de conduite des travailleurs et de la direction à l'entière discrétion du Conseil. De plus, elle mettent les décisions du CCRT presque à l'abri du contrôle judiciaire.

En bref, nous croyons que l'État se désiste de sa responsabilité d'établir une politique des relations industrielles en faveur d'un organisme de réglementation qui n'est ni redevable ni responsable devant le peuple canadien.

APPENDIX "LMI-5"

March 8, 1978

To the House of Commons Standing Committee of Labour,
Manpower and Immigration
Ottawa, Ontario

Re: Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

Gentlemen:

The Christian Labour Association of Canada is a government-certified, independent trade union in the provinces of Ontario, Alberta and British Columbia. We have offices in Toronto, Chatham, St. Catharines and Vancouver, employing thirteen full-time representatives who serve our 5,500 members and who administer approximately 275 collective agreements. The majority of these agreements pertain to the construction industry, whereas the remainder cover employees in nursing homes, small-to-medium size manufacturing industries and trucking firms.

We greatly appreciate the opportunity to appear before your Committee to make some brief comments on the contents of Bill C-8 and to offer some constructive suggestions.

This brief must be read in conjunction with the attached submission entitled "Response to 'A Better Work Environment for Canadians'" which we presented to the Honourable John Munro in May of last year. In that particular submission we outlined our basic stance with respect to several fundamental concepts which govern Canada's industrial-relations climate and which we consider to be detrimental to a healthy future development.

These concepts are:

- a) Man is first of all an individual entitled to look out for his own interests as a priority item;
- b) The corporation is an entity in which the growth of profit and size is a primary goal;
- c) Labour unions are expressions of the collective self-interest of the workers entitled to gain maximum benefits for their members;
- d) Society is made up of a collection of competing interests which must be kept in some kind of equilibrium;
- e) The good life consists of a growing amount of consumer goods and leisure time, realizable via the ever expanding Gross National Product.

While we will not repeat here our arguments in our brief to the Minister of Labour, we nevertheless wish to stress that one cannot deal meaningfully with the problems besetting labour-management relations without paying heed to the underlying assumptions outlined above.

As to specific amendments of Bill C-8, we wish to express our genuine appreciation for the fact that the Government is attempting to establish by legislation a number of important

APPENDICE «LMI-5»

Le 8 mars 1978

Au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de
l'immigration
de la Chambre des communes
Ottawa (Ontario)

Objet: Bill C-8 Loi modifiant le Code canadien du travail

Messieurs,

L'Association chrétienne du travail du Canada est un syndicat indépendant accrédité par le gouvernement dans les provinces d'Ontario, d'Alberta et de Colombie-Britannique. Nos bureaux de Toronto, de Chatham, de St. Catharines et de Vancouver emploient 13 représentants à plein temps, qui sont au service de nos 5,500 membres et administrent environ 275 conventions collectives. La majorité de ces conventions ont trait à l'industrie de la construction, tandis que les autres concernent des employés de foyers pour vieillards, de petites et moyennes industries de fabrication et d'entreprises de camionnage.

Nous sommes très heureux d'avoir l'occasion de comparaître devant votre Comité pour vous faire brièvement quelques remarques sur la teneur du projet de loi C-8 et vous présenter quelques idées constructives.

Ce mémoire doit être lu parallèlement au document ci-joint intitulé: «En réponse à: «Un meilleur environnement de travail pour les Canadiens», que nous avons présenté à l'honorable John Munro au mois de mai de l'année dernière. Nous y soulignons notre position fondamentale sur plusieurs concepts essentiels régissant le climat des relations industrielles au Canada et qui, à notre avis, nuisent à un développement ultérieur équilibré.

Voici la liste de ces concepts:

- a) La personne humaine est avant tout un individu qui a le droit de donner la priorité à la recherche de ses propres intérêts;
- b) Toute société est un organisme dont l'objectif premier est la croissance et l'augmentation des profits;
- c) Les syndicats, qui reflètent vraiment la prise en main collective de leurs intérêts par les travailleurs, ont le droit d'en maximiser les bénéfices pour leurs membres;
- d) La société est formée de nombreux intérêts concurrentiels dont il faut arriver à maintenir l'équilibre;
- e) La bonne vie consiste à posséder plus de biens de consommation et de temps libre, objectifs réalisables par l'entremise du produit national brut en croissance perpétuelle.

Sans vouloir reprendre ici les arguments exposés dans notre mémoire au ministre du Travail, nous voulons néanmoins insister sur le fait qu'il est impossible de s'occuper convenablement des problèmes que posent les relations syndicat-patronat sans respecter les hypothèses mentionnées ci-dessus.

En ce qui concerne les modifications précises à apporter au bill C-8, nous apprécions le fait que le gouvernement cherche à incorporer dans une loi un certain nombre de droits importants

rights for workers which thus far depended almost entirely on the bargaining process. It is our considered opinion that, although negotiations have their proper place with respect to certain working conditions, many other conditions, which now depend on the negotiating process, should be enshrined in law. We are happy that Bill C-8, particularly as it relates to Parts III and IV of the Canada Labour code, embodies such non-negotiable concepts and, while we believe that further improvements can be made, we will refrain from offering critical comments at this time.

With respect to those portions of the Bill which relate to Part V of the Code, we wish to draw your attention to three areas of immediate concern.

1. Canadian independent trade unions, such as the Christian Labour Association of Canada, which are not affiliated with the Canadian Labour Congress or with the AFL/CIO, or both, have frequently experienced interference and boycotts on the part of trade unions which are so affiliated. Like most provincial labour relations acts, the Canada Labour Code specifically states that "Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities." (Sec. 110.) On numerous occasions, Canadian workers who exercised their rights under the Code and who by majority decided to join the CLAC, and on whose behalf the CLAC received certification from the appropriate labour relations board, found themselves subject to harassment when they appeared on construction job sites. This harassment usually took the form of picket lines erected by other trade unions. In several cases these problems occurred on so-called federal government projects, such as the construction of the Mississauga Post Office, the Peterborough Post Office and the twinning of the Welland Canal. In all these cases the problems could directly be traced to the fact that the general contractor had a collective agreement with a local Building Trades Council (AFL/CIO/CLC) stipulating that all subcontractors on the project had to be in contractual relationship with an AFL/CIO/CLC-affiliated construction trade union. In many instances CLAC-organized construction companies, although they were low bidder on a project, were not awarded the contract, because of veiled or open threats made by a local Building Trades Council to the general contractor that "labour problems" would result if the CLAC-organized contractor got the job. We can provide you with a lengthy list of such incidences, and should you be interested in receiving such a list, we will gladly do so. At this stage we will only submit to you a letter recently written by the Vancouver Building Trades Council to the Township of Coquitlam, B.C. The contents of this threatening letter speak for themselves. We have good reasons to suspect that the Dick Heinen contracting firm, which has a valid collective agreement with the CLAC, will be barred from future bids on municipal projects in Coquitlam. Ironically, the collective agreement of the CLAC with the Heinen firm specifies hourly rates for carpenters of \$11.35, which is more than the prevailing rates of the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America in that particular area. In most of the cases where CLAC-organized contractors were harassed, or where they lost jobs due to outside interference, the wage rates in our collective agreements were on par or higher than prevailing wage rates with international unions.

des travailleurs, droits qui jusqu'à aujourd'hui dépendaient presque uniquement du processus de négociation. Après mure réflexion, et malgré le rôle irremplaçable des négociations concernant certaines conditions de travail, nous estimons qu'il en est bien d'autres, dépendant à l'heure actuelle des négociations, qui devraient figurer dans la loi. Nous sommes donc heureux de constater que le bill C-8, notamment les Parties III et IV du Code canadien du travail, incorpore de telles notions non négociables et tout en étant convaincus qu'il peut encore être bien amélioré, nous nous abstenons de le critiquer pour le moment.

Au sujet des parties du Bill qui portent sur la partie V du Code, nous aimerions attirer votre attention sur trois sujets d'intérêt immédiat.

1. Les syndicats canadiens indépendants, tels que l'Association chrétienne du travail du Canada, qui ne sont pas affiliés au Congrès du travail du Canada ou à l'AFL-CIO, ou les deux, ont souvent été victimes d'actes d'ingérence et de boycottage de la part des syndicats qui le sont. À l'instar de la plupart des lois provinciales sur les relations du travail, le Code canadien du travail précise que «tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites (article 110)». À de nombreuses reprises, des travailleurs canadiens qui exerçaient les droits que leur confère le Code en décidant majoritairement d'adhérer à l'Association chrétienne du travail du Canada et au nom desquels l'Association avait reçu une attestation des commissions des relations du travail appropriées, se trouvaient eux-mêmes harcelés lorsqu'ils se rendaient sur les chantiers de construction. Ce harcèlement se faisait surtout sous forme de piquets de grève établis par d'autres syndicats. Dans plusieurs cas, ces problèmes sont survenus sur des chantiers du gouvernement fédéral, tels que le bureau de poste de Mississauga, celui de Peterborough et le jumelage du canal Welland. Dans tous ces cas, on retraçait le problème directement au fait que le maître d'œuvre avait conclu une convention collective avec un conseil des métiers de la construction local (AFL/CIO/CTC) selon laquelle tous les sous-traitants du projet devaient être sous contrat avec un syndicat de construction affilié à l'AFL/CIO/CTC. Dans bien des cas, des sociétés de construction affiliées à l'Association chrétienne du travail du Canada se sont vues refuser des contrats, bien qu'étant les moins-disants, en raison de menaces voilées ou ouvertes de la part du Conseil des métiers de la construction qui prétextait d'éventuels «conflits du travail» si le contrat était adjugé à un entrepreneur affilié à l'Association. Nous pourrions vous donner une longue liste d'exemples et, si vous la voulez, nous nous ferons un plaisir de vous la communiquer. Pour le moment, nous ne vous remettrons qu'une lettre écrite dernièrement par le Conseil des métiers de la construction de Vancouver au township de Coquitlam (Colombie-Britannique). Le contenu de cette lettre de menaces se passe d'explication. Tout nous porte à croire que l'entreprise Dick Heinen qui est munie d'une convention collective en règle avec l'Association sera empêchée à l'avenir de présenter des soumissions en vue de projets municipaux à Coquitlam. Paradoxalement, la convention collective de l'Association avec l'entreprise Heinen précise des taux horaires de \$11.35 pour les charpentiers, taux qui sont plus élevés que ceux de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique dans cette région. Dans la plupart des cas où l'on harcelait les entrepreneurs

It is our position that the inclusion of so-called non-affiliation, subcontractor clauses (which make it mandatory that only those subcontractors be engaged who have a collective agreement with a *particular trade union*, or which allow tradesmen to refuse working alongside differently organized workers) should be prohibited by law. Such clauses are clearly a restraint of trade and they effectively nullify the labour relations board's certificate to the trade union. Workers who exercise their freedom to choose by majority a particular recognized trade union, should not be penalized by being barred from job sites or becoming subject to harassment by other trade unions. Similarly, the employer of such employees should not be handicapped and curtailed in his lawful activities because his employees freely chose a particular trade union.

We urgently ask you to seriously consider this matter to ensure that the freedom of choice guaranteed in Section 110 of the Code is indeed a guarantee, and that employees working on federal construction projects under a valid collective agreement can do so free from outside interference.

2. The Christian Labour Association of Canada is not advocating so-called Right-to-Work laws. We believe that Right-to-Work laws in the United States have frequently led to abuse of workers' rights by employers who are bent on keeping a union out. At the same time, we think it is of utmost importance that certain basic freedoms of workers are maintained and protected. It has become abundantly clear that a number of trade unions have been very intolerant towards employees who in good conscience felt they could not support the trade union which had the bargaining rights at their place of employment. Certain workers have strong religious objections to joining or supporting any trade union, others disagree with the philosophies and/or practices of a particular trade union and favour a different approach. There are thousands of Canadian workers who have joined independent trade unions such as the CLAC, the CNTU, and others. In order to ensure fair representation of all workers in its bargaining units and at the same time safeguard freedom of choice and of conscience, the CLAC has introduced in all its collective agreements a clause which:

- a) makes it a condition of employment for all employees in the bargaining unit to have the equivalent of union dues deducted monthly from their paycheque;
- b) gives workers whose allegiance lies with a different legitimate trade union, the opportunity to have their dues remitted (via the CLAC) to the trade union of their own choice;
- c) gives workers who, for religious reasons, cannot support any trade union, the opportunity to have their dues remitted (via the CLAC) to a registered Canadian charitable organization of their own choice.

affiliés à l'Association, ou lorsque ces derniers perdaient leur emploi en raison d'une ingérence extérieure, les taux salariaux de nos conventions collectives équivalaient ou dépassaient ceux des syndicats internationaux. Nous croyons que la loi devrait empêcher l'introduction de clauses de non-affiliation du sous-traitant (qui font en sorte que l'on ne peut embaucher que des sous-traitants qui ont conclu une convention collective avec un syndicat précis ou qui permettent aux gens de métier de refuser de travailler avec des ouvriers affiliés à une autre organisation). Ces clauses ne font que restreindre le commerce et, en fait, elles rendent nulle l'attestation de la Commission des relations du travail délivrée au syndicat. Les travailleurs qui exercent leur droit de choisir majoritairement un syndicat déterminé et reconnu, ne devraient pas être pénalisés en se voyant refuser l'accès aux chantiers ni persécutés par d'autres syndicats. Parallèlement, leur employeur ne devrait pas être handicapé ni lésé dans ses activités licites si ces employés choisissent un syndicat donné.

Nous vous enjoignons fortement d'étudier cette question de façon approfondie pour que l'on respecte vraiment la liberté de choix stipulée à l'article 110 du Code et que les ouvriers travaillant sur des projets du gouvernement fédéral en vertu d'une convention collective valide, puissent le faire sans ingérence extérieure.

2. L'Association chrétienne du travail du Canada ne préconise pas les lois sur le droit au travail. Les lois sur le droit au travail ont souvent entraîné, aux États-Unis, une atteinte aux droits des travailleurs par des employeurs s'efforçant d'évincer un syndicat. Par ailleurs, nous estimons extrêmement important que certaines libertés fondamentales des travailleurs soient assurées et protégées. Il est maintenant très évident qu'un certain nombre de syndicats se sont montrés très intolérants envers les employés qui, de bonne foi, estimaient ne pouvoir se ranger derrière un syndicat jouissant du droit de négociation sur leur lieu d'emploi. Certains travailleurs refusent d'adhérer ou de donner leur appui à quelque syndicat que ce soit pour des motifs religieux, d'autres ne sont pas d'accord avec les principes ou les pratiques d'un syndicat et préconisent une approche différente. Des milliers de travailleurs canadiens ont adhéré à des syndicats indépendants tels que l'Association chrétienne du travail du Canada, la CSN et d'autres. Afin d'assurer la juste représentation de tous les travailleurs dans leur unité de négociation et de sauvegarder en même temps la liberté de choix et de conscience, l'ACTC a introduit dans toutes ses conventions collectives un article qui:

- a) établit comme condition d'emploi pour tous les employés de l'unité de négociation qu'on déduise mensuellement de leur chèque de paie l'équivalent des cotisations syndicales;
- b) offre aux travailleurs qui ont adhéré à un syndicat différent et légalement reconnu, la possibilité que leurs cotisations soient remises (par l'intermédiaire de l'ACTC) au syndicat de leur choix;
- c) offre aux travailleurs qui, pour des raisons religieuses, désapprouvent les syndicats, la possibilité que leurs cotisations soient remises (par l'intermédiaire de l'ACTC) à une organisation charitable canadienne enregistrée de leur choix.

In this manner we ensure that no employee can become a "free rider" (since dues are deducted for everyone) while at the same time we respect and protect the workers' freedom of choice and of conscience. It should be noted that an employee who wishes to avail himself of the opportunity to channel his dues to another organization must request the CLAC in writing, and once he has made his choice he cannot change this for the duration of the collective agreement.

We think it is of great importance that the Code contains provisions which safeguard the conscience of workers, and we submit the CLAC's practice in this matter as a viable option in the ongoing debate of compulsory union support versus Right-to-Work laws.

3. We notice that Bill C-8 perpetuates the hiring-hall system so frequently used in some industries, notably the construction industry. There are many Royal Commissions which were charged to investigate discriminatory practices emanating from the hiring-hall system. We do not object to a trade union acting as an employment referral agency; in fact, the CLAC frequently places unemployed members in jobs that are vacant. We firmly believe, however, that such union services should be of a voluntary nature and that no employee should be forced to seek employment via his union hiring hall. Neither should the employer be forced to obtain his workers from such a hiring hall. No matter how much the hiring-hall system is surrounded with legislative safeguards, the opportunities for abuse remain abundant. The Cliche Commission in Quebec, the Waisberg Commission in Ontario, as well as the federal Norris Commission during the 1960s uncovered numerous instances of abuse of the hiring-hall system via favouritism, bribery and black-mail. Judge Cliche, as a matter of fact, strongly recommended the abolition of the hiring-hall system.

One current abuse of the hiring hall concerns an arrangement between the Unemployment Insurance Commission and the AFL/CIO/CLC construction trade unions throughout the country. Under this arrangement unemployed union members are exempted from searching for work on their own; all they have to do is keep in touch with their hiring hall. There have been several alarming newspaper reports about unemployed workers who merely check once a week by telephone with the hiring hall whether any work is available and meanwhile stay home or go on vacation while drawing UIC benefits. This is particularly serious in the case of certain construction workers who earn high incomes during six or eight months of work and then go on the unemployment list, despite the fact that not too far away there is plenty of work available. A case in point is the fact that last year many hundreds of steamfitters and welders in Toronto drew unemployment benefits while less than 200 miles away the Petrosar project in Sarnia had to attract 400 such tradesmen from the United States. We refer you to a report in *The Toronto Star* of September 2, 1976, in which such practices were exposed.

De cette façon, nous veillons à ce qu'aucun employé ne «resquille» (puisque les cotisations sont déduites pour tout le monde) bien que nous respectons et protégeons en même temps la liberté de choix et de conscience du travailleur. Il faut remarquer qu'un employé qui désire se prévaloir du droit de remettre ses cotisations à une autre organisation doit en faire la demande par écrit à l'ACTC et qu'une fois qu'il a fait son choix, il ne peut changer d'avis pendant toute la durée de la convention collective.

Nous estimons qu'il est très important que le Code contienne des dispositions qui protègent la conscience des travailleurs et que la pratique de l'ACTC à cet égard constitue une option viable dans le débat qui a présentement lieu sur les cotisations syndicales obligatoires par rapport aux lois relatives au droit au travail.

3. Nous remarquons que le bill C-8 perpétue le système des bureaux d'embauche auxquels ont si souvent recours certaines industries, surtout celle de la construction. De nombreuses Commissions royales avaient été chargées d'enquêter sur les pratiques discriminatoires entraînées par le système des bureaux d'embauche. Nous ne nous opposons pas à ce qu'un syndicat agisse en tant qu'organisme d'orientation vers l'emploi; en fait, il arrive souvent que l'ACTC comble des postes vacants avec des chômeurs. Nous croyons fermement, toutefois, que les services rendus par les syndicats devraient être bénévoles et qu'aucun employé ne devrait être contraint à chercher du travail par l'intermédiaire du bureau d'embauche de son syndicat. L'employeur non plus ne devrait pas être obligé d'obtenir ses travailleurs en s'adressant à un bureau d'embauche de ce genre. Bien que le système des bureaux d'embauche soit protégé par des lois, les possibilités d'abus restent nombreuses. La Commission Cliche au Québec, la Commission Waisberg en Ontario ainsi que la Commission fédérale Norris ont découvert au cours des années soixante de nombreux cas d'abus du système des bureaux d'embauche par favoritisme, par corruption ou par chantage. De fait, le juge Cliche, a fortement recommandé l'abolition du système des bureaux d'embauche.

Un abus actuel du bureau d'embauche consiste en une entente entre la Commission d'assurance-chômage et les syndicats des métiers de la construction affiliés aux FAT-COI/CTC. En vertu de cette entente, les syndiqués sans emploi n'ont pas à se chercher eux-mêmes du travail; tout ce qu'ils ont à faire, c'est d'entrer en contact avec leur bureau d'embauche. On a à plusieurs reprises signalé dans les journaux cette situation alarmante: des travailleurs en chômage qui téléphonaient simplement une fois par semaine à leur bureau d'embauche afin de savoir s'il y avait du travail pour eux et restaient tranquillement à la maison en attendant ou partaient en vacance tout en touchant leurs prestations d'assurance-chômage. C'est particulièrement sérieux dans le cas de certains travailleurs de la construction qui gagnent des salaires élevés pendant six ou huit mois et qui touchent ensuite des prestations de chômage en dépit du fait qu'ils pourraient très bien se trouver du travail. Nous avons eu l'an dernier le cas de plusieurs centaines de monteurs d'appareils de chauffage et de soudeurs de Toronto qui touchaient des prestations d'assurance-chômage alors qu'à moins de 200 miles plus loin le projet Petrosar de Sarnia avait dû embaucher 400 hommes de métier des États-Unis. Nous vous renvoyons à un article publié

We recommend that the Code be amended in such a manner that the local Manpower offices become the agencies where unemployed workers should report in their search for employment.

It is often argued by the building trades unions affiliated with the AFL/CIO/CLC that the hiring-hall system is indispensable in the construction industry. We wish to point out, however, that the Confederation of National Trade Unions in Quebec and the Christian Labour Association in Ontario, Alberta and British Columbia have for many years successfully operated with seniority clauses in their collective agreements and without the hiring hall. It is also significant that at least one international trade union local, i.e., Local 183 of the Labourers' International Union of North America in Toronto, has recently introduced the seniority system.

We sincerely believe that our legislation should foster the development of an open, pluralistic society, that is a society in which differently motivated groups have the freedom and the opportunity to flourish and to engage in legal activities, including trade union activities. We must resist the temptation of simply dividing society in a few large power blocks or a collection of competing interests. We believe that the proposals in this submission deserve careful consideration and should be given legislative content so that life can unfold in accordance with the divine norms of justice and freedom.

We once again urge you to carefully read our May 1977 response to the Honourable John Munro's ideas which he so ardently defended in many speeches throughout the country. We particularly draw your attention to our plea for the introduction of meaningful participation by workers in the decision-making process of the enterprise. Should you wish to discuss these matters more fully with us, we will gladly be available at any future date.

Respectfully submitted,

Ed Vanderkloet
Executive Secretary

dans *The Toronto Star* du 2 septembre 1976 qui dénonce ces pratiques.

Nous recommandons que le Code soit modifié de telle façon que les Bureaux de main-d'œuvre des localités deviennent les agences à qui les travailleurs s'adressent lorsqu'ils cherchent un emploi.

Les syndicats de la construction affiliés aux FLA-CIO/CTC prétendent souvent que le système des bureaux d'embauche est indispensable dans l'industrie de la construction. Nous désirons toutefois souligner que la Confédération des syndicats nationaux du Québec ainsi que l'Association chrétienne du travail de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ont fonctionné pendant de nombreuses années avec des articles sur l'ancienneté dans leur convention collective et sans bureau d'embauche. Il est également significatif qu'au moins une section locale d'un syndicat international, c'est-à-dire la section 183 de l'Union internationale des journaliers de l'Amérique du Nord, de Toronto, ait récemment introduite le système d'ancienneté.

Nous croyons sincèrement que nos lois devraient inviter à une société ouverte et pluraliste, une société au sein de laquelle différents groupes ont la liberté de s'épanouir et participer à des activités légales, y compris des activités syndicales. Nous devons résister à la tentation de diviser simplement la société en quelques blocs importants de puissance ou en un amalgame d'intérêts contraires. Nous pensons que nos propositions méritent qu'on les étudie attentivement et qu'on leur accorde un cadre légal de sorte que la vie puisse se dérouler conformément aux normes divines de justice et de liberté.

Nous vous exhortons une fois de plus à lire attentivement notre réponse de 1977 aux idées que l'honorable John Munro a si ardemment défendues dans les nombreux discours qu'il a prononcés dans tout le pays. Nous attirons tout particulièrement votre attention sur notre appel à une participation effective des travailleurs aux prises de décisions au sein des entreprises. Au cas où vous désiriez approfondir ces questions avec nous, nous serions heureux de vous rencontrer quand bon vous semblera.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le secrétaire exécutif,
Ed Vanderkloet



If undelivered, return COVER ONLY
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SE
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services C
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From Bell Canada:

Mr. H. Pilkington, Vice-President, Personnel;
Mr. L. C. Godden, Assistant Vice-President, Labour
Relations;
Mr. R. G. R. Brabander, Legal Counsel.

From the Christian Labour Association of Canada:

Mr. Ed Vanderkloet, Executive Secretary.

De Bell Canada:

M. H. Pilkington, vice-président, Personnel;
M. L. C. Godden, vice-président adjoint, Relations d
travail;
M. R. G. R. Brabander, conseiller juridique.

De l'Association chrétienne du travail du Canada:

M. Ed Vanderkloet, secrétaire administratif.

3

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Thursday, March 9, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 8

Le jeudi 9 mars 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

CONCERNANT:

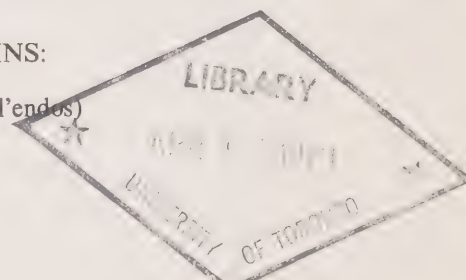
Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

| | |
|------------------------------|----------|
| Alexander | Dupont |
| Caccia | Duquet |
| Dinsdale | Fraser |
| Dionne (<i>Kamouraska</i>) | Halliday |
| Duclos | Masniuk |

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

| | |
|---------|---------------|
| McRae | Parent |
| Oberle | Ritchie |
| Olivier | Rompkey |
| Orlikow | Stollery—(20) |

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Thursday, March 9, 1978:

Mr. Dinsdale replaced Mr. Scott;

Mr. Alexander replaced Mr. Skoreyko;

Mr. Oberle replaced Mr. Smith (*Churchill*).

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le jeudi 9 mars 1978:

M. Dinsdale remplace M. Scott;

M. Alexander remplace M. Skoreyko;

M. Oberle remplace M. Smith (*Churchill*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 9, 1978
(10)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 8:06 o'clock p.m., the Vice-Chairman, Mrs. Appolloni presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Dionne (*Kamouraska*), Duclos, Fraser, Halliday, Masniuk, Olivier and Ritchie.

Other Member present: Mr. Hogan.

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Mrs. Shirley G. E. Carr, Executive Vice-President, Mr. Julien Major, Executive Vice-President, Mr. Ronald Lang, Director, Research and Legislation Department, Mr. Borek Zofka, Assistant Director, Research and Legislation Department and Mr. Frank Chafe, Assistant to the President.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1.*)

On Clause 1,

Mrs. Carr and Mr. Major made statements and with the witnesses answered questions.

In accordance with a motion of the Committee at the meeting held on Tuesday, November 1, 1977, the Chairman authorized that the brief of the Canadian Labour Congress be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "LMI-6".*)

At 10:34 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 9 MARS 1978
(10)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 20 h 06 sous la présidence de M^{me} Appolloni (vice-président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Dionne (*Kamouraska*), Duclos, Fraser, Halliday, Masniuk, Olivier et Ritchie.

Autre député présent: M. Hogan.

Témoins: Du Congrès du travail du Canada: M^{me} Shirley G. E. Carr, vice-présidente administrative, M. Julien Major, vice-président administratif, M. Ronald Lang, directeur, Recherche et législation, M. Borek Zofka, directeur adjoint, Recherche et législation et M. Frank Chafe, adjoint du président.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

Article 1,

M^{me} Carr et M. Major font des déclarations puis, avec les témoins, répondent aux questions.

Conformément à une motion du Comité adoptée à la séance du mardi 1^{er} novembre 1977, le président autorise que le mémoire du Congrès du travail du Canada soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendice «LMI-6».*)

A 22 h 34, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

March 9, 1978

• 2007

[Text]

The Chairman: I see we have sufficient members here to start hearing our witnesses. We are resuming consideration of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code as referred to this Committee on Wednesday, December 14, 1977.

On Clause 1—*general holiday*.

The Chairman: We have with us tonight, as witnesses, officials from the Canadian Labour Congress: to my immediate right, Mrs. Shirley G. E. Carr, Executive Vice-President; to her right, Mr. Julien Major; Mr. Frank Chafe; Mr. Ronald Lang; Mr. Borek Zofka.

Mrs. Carr.

Mrs. Shirley G. E. Carr (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Thank you very much. Of course it is my pleasure indeed to open the comments that we wish to make on behalf of the Canadian labour movement and rather that say, "Mr. Chairman and members of the committee", it gives me great pleasure to say Madam Chairperson and members of the committee.

With my fellow officer, Executive Vice-President Major, I would like to introduce to you Ronald Lang who is the legislative and research director of the Canadian Labour Congress, Mr. Frank Chafe, who is sitting in the middle, who is the assistant to the president of the Canadian Labour Congress, and Mr. Borek Zofka who is the assistant director of the research and legislative department.

Madam Chairperson, the Canadian Labour Congress is of course very happy to appear before this very select committee, relative to the amendments of Bill C-8, and we would like to say that we do support the essence of the bill although we intend to disagree with some of its provisions.

We would have liked to have had and would have preferred, of course, a major overhaul of the labour legislation, the entire labour legislation, which would bring it closer to the realities of present day industrial life and expose the weaknesses that it has, but unfortunately we do not have the time and it was not the intent apparently to do that.

One major thing that we wish to say and place before you is that we do not want to see Bill C-8 die on the order paper and therefore we shall limit our general observations to a minimum.

We do not believe that labour legislation should be neutral; we have said that before and we say it again. It should play the role of a policeman regulating traffic, and it should do more than that and we are asking you to consider that when looking at our brief.

The assets of the whole labour movement in Canada cannot match those of any of the other major chartered banks when you talk about capital or when you talk about expenditures. As a result of that the balance is not there and it has never existed

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 9 mars 1978

[Translation]

La présidente: Je vois que nous avons ici suffisamment de membres pour commencer à entendre nos témoins. Nous reprenons l'étude du projet de loi C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, tel que renvoyé à ce Comité le mercredi 14 décembre 1977.

Article 1—*Jour férié*.

La présidente: Ce soir, nos témoins sont des représentants du Congrès du Travail du Canada. Immédiatement à ma droite se trouve Mme Shirley G. E. Carr, vice-présidente à l'administration; à sa droite, M. Julien Major; M. Frank Chafe; M. Ronald Lang; M. Borek Zofka.

Madame Carr.

Mme Shirley G. E. Carr (vice-présidente, Administration, Congrès du Travail du Canada): Merci beaucoup. C'est avec plaisir de commencer l'exposé des remarques que nous désirons faire au nom du mouvement syndical canadien, et plutôt que de dire «Monsieur le président et membres du Comité», je prends grand plaisir à dire madame la présidente et membres du Comité.

En même temps que mon collègue, le vice-président de l'administration, M. Major, j'aimerais vous présenter M. Ronald Lang qui est directeur de la recherche et de la législation pour le Congrès du Travail du Canada; également M. Frank Chafe, assis au milieu et qui est l'adjoint du président du Congrès du Travail du Canada, de même que M. Borek Zofka, directeur adjoint, recherche et législation.

Madame la présidente, le Congrès du Travail du Canada est évidemment très heureux de comparaître devant ce Comité très distingué, pour parler des amendements au Bill C-8, et nous voudrions dire tout d'abord que nous sommes satisfaits du projet de loi, dans l'ensemble, quoique nous ayons l'intention de nous opposer à certaines de ses dispositions.

Bien sûr, nous aurions préféré une refonte complète de notre législation du travail pour qu'elle colle davantage aux réalités de la vie industrielle courante et relève les faiblesses qui s'y trouvent; mais malheureusement, nous n'avons pas le temps et de toute façon, il semble que ce ne soit pas le but visé.

Nous tenons à souligner clairement que nous ne voulons pas que le Bill C-8 en demeure à l'étape du *Feuilleton* et c'est pourquoi nous limiterons nos observations générales au strict minimum.

A notre avis, la législation de travail ne devrait pas être neutre; nous l'avons dit auparavant et nous le répétons maintenant. Elle devrait jouer le rôle d'un policier dirigeant la circulation, mais elle devrait également faire plus que cela, et nous vous demandons d'en tenir compte pendant l'étude de notre mémoire.

L'avoir de tout le mouvement syndical canadien n'atteint même pas celui d'une seule grande banque à charte en capital ou en dépenses. Conséquemment, l'équilibre n'existe pas et n'a

[Texte]

relative to the trade union movement or those that are in the business community.

Federal labour legislation should be a model, and we say this very frankly to you, which fully secures the rights of workers to freedom of association and certainly free collective bargaining, and also, Madam Chairperson, it should serve as a source of inspiration to the provinces. Unfortunately, we find that the federal government has never been a source of inspiration to the provinces, nor, in many areas, to the work force in general, and we regret this, particularly we regret this because we find that it is a lack of vision and, quite often, a source of a great deal of embarrassment to us in the trade union movement.

• 2010

For practical reasons, our submission will be divided into two main chapters supported by different sets of witnesses. The first will deal with Parts V and III of the Code relating to industrial relations and labour standards, and the second with Part IV, which concerns safety and health. I shall deal mainly with the labour standards and Mr. Major will deal with the safety and health.

The preamble that we find in Part V of the Canada Labour Code, and you will know that it was printed in 1972, has some rather interesting statements. While I do not intend to read the entire preamble, I wish to point out one or two sentences regarding labour legislation and tradition in Canada. One of the long-standing traditions, of course, was that labour legislation and policy was designed for the promotion of the common well-being of the workers; that Canadian workers, trade unions and employers would recognize and support freedom of association and free collective bargaining; and that we would make the Canadian people understand that the Canadian government has ratified Convention Number 87 of the International Labour Organization concerning the freedom of association and the protection of the rights to organize. The other interesting part of that preamble is that the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their co-operative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and doing so in the best interests of Canada.

Madam Chairperson, it is with difficulty that this committee is before you tonight, in view of the fact that yesterday amendments to the Public Service Staff Relations Act were placed before the House, and also the fact that there is going to be some question about indexing of pensions. While you will not find these comments in the brief, I say to you that we are trying to be very positive here tonight under the great duress of what has taken place these past two or three days to the workers that we support and that we protect in the trade union movement.

The legislation and the preamble that we are talking about now have been there for six years. The aim of both legislations was to ensure that workers' rights to freely choose unions, representation in bargaining collectively, could not be cancelled out by their employers' use of economic force. We also say that the majority of the organized of the some 550,000

[Traduction]

jamais existé entre le mouvement syndical et le monde des affaires.

Pour parler franchement, nous sommes d'avis que la législation fédérale du travail devrait être un modèle qui garantisse intégralement aux travailleurs la liberté d'association et le droit de négociation collective tout en étant également, madame la présidente, une source d'inspiration pour les provinces. Malheureusement, nous constatons que le gouvernement fédéral n'a jamais été une source d'inspiration pour les provinces, non plus que pour les travailleurs dans leur ensemble, dans un grand nombre de domaines, et nous le regrettons. Nous le regrettons particulièrement parce que nous sommes d'avis que cela démontre un manque de clairvoyance, ce qui très souvent a été très embarrassant pour le mouvement syndical.

Pour des raisons d'ordre pratique, notre mémoire sera divisée en deux principaux chapitres appuyés par des groupes différents de témoignages. Le premier traitera des parties V et III du code portant sur les relations de travail et les normes de travail et le second, sur la partie IV qui parle de santé et de sécurité. Je traiterai principalement des normes de travail et M. Major parlera de la sécurité de l'hygiène.

Le préambule de la partie V du Code canadien du travail, et vous vous rappellerez qu'il a été adopté en 1972, présente des déclarations assez intéressantes. Quoique je n'aie pas l'intention de lire tout le préambule, je désire souligner une ou deux phrases portant sur les lois et la tradition au Canada en matière de travail. Évidemment, depuis longtemps dans la tradition canadienne, la législation et la politique du travail sont conçues de façon à favoriser le bien-être des travailleurs; les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent la liberté syndicale et la libre négociation collective; il faut que le citoyen du Canada comprenne que le gouvernement canadien a ratifié la Convention no 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Ce qui est également important dans ce préambule, c'est que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, ceci dans l'intérêt véritable du Canada.

Madame la présidente, notre groupe siège devant vous ce soir avec grande difficulté, puisqu'hier, des amendements à la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ont été présentés à la Chambre, et également parce que bientôt, on remettra en question le principe de l'indexation des pensions. Quoi qu'on ne parle pas de ces problèmes dans notre mémoire, je vous affirme que ce soir nous essayerons d'être très positifs, malgré les grands malheurs qui se sont abattus au cours des deux ou trois derniers jours sur les travailleurs que nous appuyons et que nous protégeons au sein du mouvement syndical.

La loi et le préambule dont nous parlons maintenant sont en vigueur depuis six ans. L'une et l'autre législation avait pour but d'empêcher que les employeurs, par leur puissance économique, étouffent le droit des travailleurs de choisir librement un syndicat pour les représenter et de négocier collectivement. Nous affirmons également que la majorité des travailleurs

[Text]

workers in the federal private sector covered by the Code are affiliated with the Canadian Labour Congress, but the degree of organizing in the different industries varies widely. It is relatively high, for instance, in the transport industry, but almost nonexistent, incredible as this may seem, in the banking industry. A long time ago, the bank workers in other industrialized and even developing countries were able to set up a very strong trade union organization, and we have no reason to believe that bank workers in this country do not have the same desire to organize.

The systems of certification, bargaining for the first contract or arbitration of grievances, have become so legalistic that they are, in fact, a pasture for lawyers and legal tricks, and so very expensive that most unions cannot afford to pay for these services or the court appeals. It is incredible, Madam Chairperson, that in 1978 we face this kind of restriction in the federal Code that governs the federal public sector in this country. When all the legal avenues are exhausted and all the possible delays abused, many employers still would rather face a strike than bargain with the union. They will not accept unionization as one of the natural conditions of carrying on business, despite the responsibilities which the government of Canada assumes because of its membership in the International Labour Organization.

• 2015

Before we comment on the bill clause by clause, we should like to sum up our position as far as Part V is concerned. We particularly accord the highest priority to those dealing with certification, the first agreement and the protection of workers during their organizing and other trade union activities.

The Canada Labour Relations Board: we wish to speak about that.

Clause 38: the Canadian Labour Congress welcomes the long overdue increase which is indicated in the number of vice-chairmen of the board. But in saying that, we wonder why the number of members was not increased in consequence. Too often in the past, the trade unions have had to complain about the great delays which were incurred before an urgent case was processed, and we ask you to consider that particular section.

Clause 42: this is, together with Clause 46, which deals with filing of application, the most important amendment to Part V of the Code and it enjoys top priority from our point of view. There have been too many manoeuvres by the employers aiming at the elimination of some employees—and they do it in many ways: by persuasion, by pressure, by transfers, or other means—from the majority of those who determine the bargaining agent of a unit.

We fully agree that the wishes of the majority should be considered as of the date the application is made to the board, not the date upon which the board hears the application; and we are saying that there has to be an end to this unfair

[Translation]

syndiqués, parmi les 550,000 employés d'entreprises fédérales visés par le Code, sont affiliés au Congrès du Travail du Canada; toutefois, la proportion des syndiqués varient énormément selon les industries. Elle est relativement élevée par exemple dans le transport mais presque nulle, si incroyablement cela puisse paraître, dans les banques. Il y a longtemps que les employés de banque des autres pays industrialisés et même de pays en voie de développement se sont dotés de structures syndicales très solides; et nous n'avons aucune raison de croire que les employés de banque de ce pays ne manifestent pas ce même désir, celui de se syndiquer.

L'accréditation, la négociation d'un premier contrat et l'arbitrage des griefs sont devenus juridiquement si complexes qu'ils sont en sommes réservés aux hommes de loi et à leurs ruses, et si coûteux que la plupart des syndicats n'ont pas les moyens de payer de tels services ou des appels aux tribunaux. Madame la présidente, il est vraiment incroyable qu'en 1978, nous ayons à faire face à de telles restrictions dans le Code fédéral qui régleme toute la fonction publique de ce pays. Quant ils ont épuisé tous les moyens légaux et tous les délais possibles, beaucoup d'employeurs préfèrent encore subir une grève plutôt que de négocier avec le syndicat. Ils n'accepteraient pas la syndicalisation comme condition naturelle de la poursuite de leur entreprise, malgré les responsabilités que le gouvernement canadien assume en tant que membre de l'Organisation internationale du travail.

Avant de nous arrêter aux divers articles du projet de loi, résumons d'abord notre position sur la partie V: nous accordons la plus haute importance aux passagers relatifs à l'accréditation, à la première convention et à la protection des travailleurs pendant qu'ils se regroupent en syndicat ou s'occupent d'autres activités syndicales.

Le Conseil canadien des relations de travail: nous désirons discuter de ce point.

Article 38 du bill: le Congrès du Travail du Canada est heureux de cette augmentation si longtemps attendue du nombre de vice-présidents. Toutefois, en disant cela, nous nous demandons pourquoi le nombre de membres n'a pas été augmenté en conséquence. Trop souvent, des syndicats se sont plaints de longs retards dans l'acheminement des causes urgentes, et nous vous demandons de porter attention à cet article.

Article 42: c'est là, avec l'article 46 qui traite de la présentation des demandes d'accréditation, la modification la plus importante apportée à la partie V du Code et conséquemment, nous lui accordons une grande priorité. Les employeurs ont usé de toutes sortes de stratagèmes pour écarter certains employés de la majorité de ceux qui choisissent l'agent négociateur d'une unité—they ont usé d'incitations, de pressions, de mutations ou d'autres moyens.

Nous croyons nous aussi que l'on doit tenir compte de la volonté de la majorité exprimée au moment de la demande au Conseil et non au moment où le Conseil étudie la requête; nous sommes d'avis qu'il faut mettre fin aux agissements répréhensibles.

[Texte]

practice in this domain if the right to organize is to retain a practical meaning.

Regarding the Federal Court of Canada, this problem is closely connected with that relating to appeals from the Canada Labour Relations Board decisions to the Federal Court. As long ago as 1975, we brought this matter to the attention of the government, in our annual memorandum of that year. Again, on October 6, 1977, the Congress met with the government to discuss the matter again, and although we clearly indicted the extent of the problem, we apparently were unable to impress the government. But, of course, Madam Chairperson, I suggest we are getting pretty used to that by now.

Employers are appealing more decisions of the CLRB to the Federal Court than are appealed in any other jurisdiction, but what is more significant is that many appeals are dropped before they are heard, and this suggests to us that they are either frivolous or are being used by employers to escape certification and unionization. In either instance, the rights of employees to bargain collectively are being destroyed by this legal manoeuvring.

According to the records of the Federal Court of Canada, more than one half of the 56 CLRB cases appealed between September 1973 and July 1976, under Section 28 only, were withdrawn, with delays of up to one year. Thus the intent of Parliament is being systematically undermined and circumvented by legal delays which were never intended.

Section 122(1) of the Code makes the board the final authority in federal matters having to do with labour relations coming under Part V, "except in accordance with Section 28 of the Federal Court Act." However, contrary to the intent of Section 122(1), the rate and regularity of appeals are so alarming that they are stifling the board's work. Apparently, some 10 per cent of the board's decisions were appealed in 1977, as against the average of approximately 7 per cent in the preceding years—and this is enormous.

You could look at Ontario, if you wish, where they have a no-interference provision. You could look at Saskatchewan: there is no appeal, including on questions of fact.

Furthermore, the Federal Court is issuing injunctions relative to the CLRB proceedings under Section 18 of the Federal Court Act.

In view of the above, the Federal Court is quickly assuming such wide powers in labour relations that it appears as replacing the board's functions—and I do not have to tell you what happens to the credibility of or the confidence in the CLRB in matters that come under its authority as Parliament intended.

• 2020

The Canadian Labour Congress therefore proposes that the rules of procedure before the Federal Court should be tightened up whereby 10 to 12 days would be the maximum time limit for giving reasons for requests for review. We remind you that the present rules of procedure require a simple letter requesting a review; the two months given by the Court for

[Traduction]

sibles sous ce rapport, si l'on veut que le droit de syndicalisation ait vraiment un sens pratique.

Pour ce qui est de la Cour fédérale du Canada, ce problème est étroitement lié à celui des appels des décisions du Conseil canadien des relations de travail interjetées auprès de la Cour fédérale. En 1975, déjà, nous avons attiré l'attention du gouvernement sur ce point dans notre mémoire annuel. Le 6 octobre 1977, nous en avons discuté de nouveau avec le gouvernement; bien que nous ayons clairement décrit la portée du problème, il semble que nous ayons été incapable d'y sensibiliser le gouvernement. Mais bien sûr, madame la présidente, je vous assure que nous sommes maintenant habitués à cela.

Les employeurs en appellent plus souvent des décisions du CCRT à la Cour fédérale qu'à toute autre instance. Fait à souligner, beaucoup d'appels sont retirés avant même d'être entendus, et on peut en conclure qu'ils étaient futiles ou que les employeurs tentaient simplement d'échapper à l'accréditation et à la syndicalisation. Dans les deux cas, cette manière de jouer avec la loi prive les employés du droit de négociation collective.

D'après les dossiers de la Cour fédérale du Canada, plus de la moitié des 56 appels ainsi interjetés de septembre 1973 à juillet 1976 en vertu du seul article 28 ont été retirés, parfois même après des délais d'un an. Voilà comment des retards judiciaires nullement intentionnels servent à saper et contourner systématiquement l'objectif de la loi.

L'article 122(1) du Code actuel donne au Conseil le pouvoir final de décision sur toute question de relations de travail dans les entreprises fédérales prévue dans la Partie V, «si ce n'est conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale». Toutefois, même si l'article 122(1) n'avait aucunement ce but, les appels pleuvent à un tel rythme que le travail du Conseil en est presque paralysé. Il semble que 10 p. 100 des décisions du Conseil aient fait l'objet d'appels en 1977 alors que la moyenne était d'environ 7 p. 100 pour les années précédentes. C'est énorme.

Pensons à l'Ontario, si vous voulez, où prévaut une disposition prévenant les possibilités de blocage. En Saskatchewan, il n'y a pas d'appel, même sur les points de fait.

De plus, la Cour fédérale émet des injonctions portant sur les travaux du CCRT en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale.

Il en résulte que la Cour fédérale assume rapidement des pouvoirs si étendus en matière de relation de travail qu'elle semble accomplir la tâche du Conseil et il n'est pas nécessaire de vous dire ce que cela fait à la crédibilité de l'organisme et à la confiance envers le CCRT dans des domaines que le Parlement lui avait confiés.

Le Congrès du Travail du Canada recommande donc que les conditions d'appel à la Cour fédérale soient plus strictes, de manière à exiger que les motifs de la demande de révision soient donnés dans dix à douze jours, au plus. Nous vous rappelons que les règles actuelles, à savoir une simple lettre pour demander la révision, un délai de deux mois laissé par la

[Text]

submitting reasons for the request for a review; and another two months for compliance are totally unrealistic, particularly in labour relations matters.

Section 122 of the Canada Labour Code should be amended to narrow the appeals powers by limiting reviews by the Federal Court to matters of law.

Under Section 28(1)(c) of the Act, Parliament gave the Federal Court the power to review and set aside an order or a decision of a federal board, commission or other tribunal, on the ground that the Board, commission or tribunal

based its decision or order on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it.

During the vigorous debate that took place in the House of Commons, a number of M.P.s argued that the Federal Court should not be given any power whatever to review findings of fact determined by a tribunal. Section 28(1)(c) was the compromise solution.

Section 18 of the Federal Court Act should also be amended to guarantee that the privative clauses of Section 122(2) of the Canada Labour Code apply and thereby prohibit appeals to the Trial Division of the Federal Court.

We are very much aware that the amendments under discussion relate to the Canada Labour Code and not to the Federal Court Act and that different Ministers are responsible. However, we should like to use this opportunity to voice our concern and express our hope that remedies will soon be found to improve the functioning of the appeals system, if in fact such a system is at all deemed necessary.

A new provision contained in Clause 43 would authorize CLRB, where an application raises two or more issues, to give a final decision with respect to some only of those issues and to reserve its jurisdiction with respect to the remaining ones.

We believe that the new Section 120.1 would expedite the business of the Board and therefore we support it strongly. We assume that there could be no appeal of such cases before all remaining issues of an application are decided by the Board.

Another matter concerning the Federal Court is contained in Clause 44.

We can see no good reasons for the amendments proposed in paragraphs (a) and (b) and would prefer Section 123(1) to stop at the word "Canada".

The "Prohibition to Change Terms and Conditions" Clause 45 amends Section 124 of the Code by adding certain following subsections dealing with:

... alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until ...

We do support in principle the prohibition to change rates and conditions without the consent of the union, but object to paragraph (b) drafted probably by somebody with little practical experience. The period of thirty days between certification

[Translation]

Cour pour en présenter les motifs et de deux mois supplémentaires pour se conformer aux exigences, sont tout à fait irréalistes, particulièrement en matière de relations de travail.

L'article 122 du Code devrait être modifié pour restreindre les possibilités d'appel en limitant les révisions faites par la Cour fédérale aux questions de droit.

En vertu de l'article 28(1)c) de la loi, le Parlement donne à ce tribunal le pouvoir d'examiner et d'annuler une décision ou ordonnance d'un office, d'une commission ou d'un autre tribunal fédéral qui aurait:

fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de faits erronés, tirée de façon absurde ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

Au cours d'un vigoureux débat sur ce point à la Chambre des communes, un certain nombre de députés ont soutenu qu'on ne devrait donner à la Cour fédérale aucun pouvoir d'examiner les conclusions de fait d'un tribunal. La Chambre a fini par adopter l'article 28(1)c) comme compromis.

Il faudrait également modifier l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale pour garantir que les normes privatives de l'article 122(2) du Code canadien du travail s'appliquent et pour interdire en conséquence les appels à la Division de première instance de la Cour fédérale.

Nous savons que les modifications à l'étude ont trait au Code du travail et non à la Loi sur la Cour fédérale et que les ministres responsables ne sont pas les mêmes. Cependant, nous voulons profiter de l'occasion pour exprimer nos préoccupations et formuler l'espoir de solution prochaine pour améliorer le mode d'appel, si, en fait, un tel système est jugé nécessaire.

Une nouvelle disposition contenue dans l'article 43 du bill autoriserait le CCRT, quand une demande soulève deux ou plusieurs points litigieux, à rendre une décision seulement sur un ou quelques-uns des points litigieux et à reporter sa décision sur les autres points.

À notre avis, ce nouveau paragraphe 120.1 accélérerait le travail du Conseil, et nous sommes donc tout à fait d'accord. Nous présumons que ces cas ne pourraient faire l'objet d'appels avant que le reste des questions portant sur la même demande aient été tranchées par le Conseil.

Un autre point intéressant la Cour fédérale s'insère dans l'article 44 du bill.

Nous ne voyons aucune raison valable d'ajouter les alinéas (a) et (b) et nous préférierions que le paragraphe (1) se termine à «ordonnance en question».

«Interdiction de changer les conditions d'emploi». L'article 45 du bill modifie l'article 124 du Code en ajoutant les alinéas qui suivent et qui portent sur deux points:

... modifier l'échelle des salaires ni aucune autre condition d'emploi, ni les droits ou privilèges de ces employés jusqu'à ce que ...

Nous appuyons, en principe, l'interdiction de changer les salaires et les conditions sans le consentement du syndicat, mais non l'alinéa (b) dont l'auteur manque vraisemblablement d'expérience pratique. Le délai de 30 jours entre l'accrédita-

[Texte]

and the conclusion of a contract is too short and thus allowing for a great manoeuvring space. Provincial legislations are more realistic: Ontario does not know a limit; Manitoba provides for twice ninety days. Furthermore, once certification has been granted, changes in working conditions must only be with the consent of the bargaining agent and not vested in the Board.

“Majority Status”: It is essential that the majority of the employees should be determined as of the date of the filing of the application.

Too many pressures have been applied on employees to dissociate from their trade union between the filing of an application for certification and the final decision of the Board... together with Clause 42—which was the rate of application to the Board—Clause 46 is from our point of view, amongst the most meaningful ones in Bill C-8.

We also support Clauses 47 and 48 relating to the majority status.

Clause 48 repeals Section 128(3), and you can read what we have put in there.

• 2025

Relative to “Councils of Trade Unions,” we oppose Clause 49 dealing with the certification of a Council of Trade Unions which deletes paragraph (b) of Section 130(2), transferring the power to determine the scope of a council from the trade unions forming it to the CLRB. We prefer Section 130(2) to stand as it is, namely:

The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that:

And then we have pointed out (a) and (b).

Only a voluntary agreement amongst the unions concerned would guarantee that a council will function properly. Outside interference would lead to the contrary.

In this connection, we should also like to stress that we do not want to see any departure from the traditional definition of the national bargaining units and to express our hope that no new government policy is intended in this domain.

Fair Representation—This clause is a typical example of describing legal duties of trade unions without giving them the material means of carrying them out at the same time. This clause indicates that unions shall represent fairly and without discrimination all employees in the bargaining unit.

Madam Chairperson, I am surprised when I read legislation or proposed legislation that has words like that in it. One would think we in the trade union movement were not democratic. We are called a lot of things, but I can assure this Committee here that we certainly are probably the most democratic organization in this country.

These duties of fair representation have already been established before arbitration boards and the courts, and we do not see any need for that kind of wording placed in any law or any legislation. They have been practised by the trade unions, without obtaining material compensation for services rendered

[Traduction]

tion et la signature d'un contrat est trop bref et laisse ainsi que grande marge de manœuvre. Les lois provinciales sont plus réalistes: l'Ontario ne pose aucune limite et la Manitoba prévoit deux périodes de 90 jours. De plus, une fois l'accréditation accordée, les conditions de travail peuvent être changées avec le consentement de l'agent négociateur et non obligatoirement du Conseil.

«Majorité requise»: Il est essentiel que la majorité des employés soit déterminée à la date de la présentation de la requête.

On a trop souvent fait pression sur des employés pour qu'ils se dissocient de leur syndicat entre la présentation d'une demande d'accréditation et la décision finale du Conseil... à notre avis, l'article 42 qui porte sur la présentation de la demande d'accréditation au Conseil, l'article 46 est l'un des plus judicieux du bill C-8.

Nous sommes également d'accord avec les articles 47 et 48, qui portent sur le calcul de la majorité.

L'article 48 abroge l'alinéa 128(3) du Code et vous pouvez lire dans le mémoire ce que nous en pensons.

En ce qui concerne les Conseils de syndicats, nous ne goûtons guère l'article 49 du bill qui traite de l'accréditation de conseils de syndicats et remplace l'alinéa (b) de l'article 130(2) en faisant passer des syndicats au CCRT le pouvoir de déterminer la compétence d'un conseil. Nous préférierions que le paragraphe 130(2) garde sa formulation actuelle:

Le Conseil peut accréditer un conseil de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'il est convaincu...

Et nous citons les alinéas a) et b).

Seul un accord de plein gré entre les syndicats intéressés garantira le bon fonctionnement d'un conseil. Une intrusion d'autres sources aurait un effet négatif.

A ce propos, soulignons-le, nous ne voulons qu'on s'écarte de la définition habituelle des unités de négociation nationales et nous espérons que le gouvernement ne mijote pas de nouvelles politiques dans ce domaine.

Représentation juste—Voilà l'exemple typique d'un devoir imposé par la loi aux syndicats sans leur en donner les moyens matériels. Cet article indique que les syndicats doivent représenter tous les employés de l'unité de négociation de manière équitable et sans discrimination.

Madame la présidente, je suis surprise de lire cela dans une loi ou un projet de loi. On pourrait être porté à croire que la démocratie ne règne pas au sein des syndicats. On nous attribue bien des qualificatifs mais je puis vous assurer que nous sommes certainement l'organisation la plus démocratique du pays.

Ce devoir de juste représentation a déjà été établi devant les conseils d'arbitrage et les tribunaux. Les syndicats l'ont rempli sans indemnisation matérielle pour les services rendus aux membres des unités de négociation qui ne paient pas de cotisation aux syndicats en place. Nous soutenons que les

[Text]

to members of bargaining units who do not pay any affiliation fees to the trade unions concerned. We strongly feel that the members of a bargaining unit who are not trade unionists should pay a compensation fee to the trade union which is defending their interests. This is not a revolutionary principle, I am sure that you are all aware of that.

We recall that Clauses 53, 54, 55, 56 and 57 were omitted from the series of amendments submitted in 1972 and we, therefore, do not feel any special need to comment on them at this stage, and they deal with arbitration of grievances.

On the other hand, we fail to understand the motivations underlying the minor amendments in Clause 58 concerning the filing of orders and decisions in Federal Court.

Operation of Hiring Halls—Clause 59. This clause makes the trade unions look like undemocratic organizations which do not respect the rules they established themselves. We do not see any good ground for legislation which looks like it has some policing function. I am almost afraid to say those words "policing function" at any type of hearing in the hallowed halls of fame here.

In addition, there is no reference whatsoever to hiring practices of the employers and their duties in this respect.

The amendment which we object to reads as follows:

Where, pursuant to a collective agreement, a trade union is engaged in the referral of persons to employment, it shall apply, fairly and without discrimination, rules established by the trade union for the purposes of making the referral.

And it goes on for three more sections.

Conciliation—We also fail to understand why the word "release" should replace the word "sent" as proposed in Clause 62 concerning conciliation.

We are afraid that the use of a more elaborate verb could lead to unjustified delays and if I were to read Subsection (a) there it now states:

shall forthwith release a copy of the report to the parties to the dispute; and . . .

And we say that it should continue to say "shall forthwith send".

First Contract—We fully agree with Clause 60 adding to Division V of the Code the words "First Agreement" to that of Conciliation, and with Clause 63, introducing the Settlement of First Agreement. This amendment would authorize the Minister to refer to the CLRB after the point has been reached at which a lawful strike or lockout could occur, a dispute arising out of the failure of an employer and newly certified bargaining agent to enter into a collective agreement and would authorize the Board to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

• 2030

The first agreement is of particular concern to us. The Canadian Labour Congress prefers to limit government inter-

[Translation]

membres non syndiqués d'une unité de négociation devraient payer une compensation au syndicat qui défend leurs intérêts. Ceci n'a rien de révolutionnaire, je suis certaine que vous vous en rendez compte.

Rappelons que les articles 53, 54, 55, 56 et 57 ont été omis par la série de modifications présentée en 1972; nous ne sentons pas le besoin de les commenter pour le moment; ils ont trait à l'arbitrage des griefs.

Par ailleurs, nous ne comprenons pas les motifs des légères retouches contenues dans l'article 58 sur le dépôt des ordonnances et des décisions à la Cour fédérale.

Bureaux d'embauchage—Article 59. On dirait que les syndicats sont des organisations non démocratiques qui ne savent pas respecter leurs propres règles. Nous ne voyons pas de fondement plausible à cette disposition d'allure policière. J'ai presque peur d'utiliser cette expression «allure policière» dans un lieu saint comme celui-ci.

De plus, on n'y parle aucunement des méthodes d'embauchage utilisées par les employeurs et de leurs devoirs à cet égard.

Ce nouveau passage auquel nous nous opposons se lit comme suit:

Lorsque, conformément à une convention collective, un syndicat s'occupe de la présentation à un employeur de personnes en quête d'un emploi, il doit appliquer de façon juste et sans discrimination les règles qu'il a établies à ce sujet.

Et il y a encore trois autres alinéas.

Conciliation—Nous ne voyons pas pourquoi remplacer «envoyer» par «mettre à la disposition» comme le propose l'article 62 à propos de la conciliation.

Nous craignons que cette expression plus complexe entraîne des retards indus. L'alinéa (a) est le suivant:

(a) il doit immédiatement en mettre une copie à la disposition des parties au différend et . . .

On devrait lire ensuite «immédiatement envoyer».

Première convention—Nous sommes pleinement d'accord avec l'article 60 du bill qui ajoute au titre de la Division V du Code les mots «Première Convention» à celui de Conciliation, et avec l'article 63 sur le Règlement de la première convention. Cette modification permet au ministre, dans les cas où un différend issu du fait que l'employeur et l'agent négociateur nouvellement accrédité n'ont pu conclure de convention collective peut légalement aboutir à une grève ou à un lockout, de confier l'affaire au Conseil qui pourrait alors régler les modalités de la première convention collective entre les parties.

La première convention présente un intérêt tout particulier pour nous. Le Congrès du travail du Canada préfère limiter au

[Texte]

vention into collective bargaining matters to a very strict minimum, including the negotiations of the first contract. However, the experience of the past many years has convinced us that there is a class of employers that intends systematically to avoid any collective bargaining and thus to conclude a first agreement, which would set a pattern. As a matter of fact, more than half of the time lost through strikes and lockouts is due to the employer attitude described above.

Legislation similar to that proposed by the federal Minister of Labour already exists, as I am sure you are aware, in British Columbia and Quebec. We propose, however, that proposed Section 171.1(1) be modified in such a way that the setting up of the arbitration board should not rest solely with the Minister, but should be done on the request of either party involved. In addition, if some terms and conditions have already been agreed upon between the parties, the board should not be given powers to alter such a partial agreement.

Regarding strikes and lockouts, the word "release" appears again, and as far as we are concerned, we prefer Section 180 to stand as it is. At present, a strike or lockout cannot be declared, caused or authorized for seven days; the process is there. The new amendments would provide that a strike or lockout cannot be declared, caused or authorized until seven days have elapsed *after* the minister released a copy of the report to the parties.

The power to prevent or to end an illegal strike at the request of the employer, which is Clause 65, to be given to the CLRB, has up to now generally been the doubtful privilege of the courts. If the board's authority is substituted for that of the courts, it is likely that the workers would suffer less than under the courts' repressive measures. However, the board's reputation and its prestige in the workers' eyes could be tarnished. The workers have always been strongly opposed to court injunctions and to the interference of public authorities, forcing them to resume work during an industrial conflict when the cause of a strike was not settled with a minimum of justice. The public should be aware that workers do not go on strike to have fun, but because they face something inadmissible and intolerable in their working life.

Clause 65 is also an example of superficial neutrality, in the sense that it puts an illegal strike on the same footing as an illegal lockout. While an illegal strike is often democratically decided by a group of human beings, a decision to decree a lockout is made by a tight corporate hierarchy after careful legal consultation. It is therefore almost impossible for a trade union organization to prove that a lockout is illegal.

On the other hand, the amendments that we are considering do not contain any anti-scab provisions, and this surprises us; nor do they contain any procedure providing for reinstatement of employees after an industrial conflict, although it is universal knowledge that the use of scab labour and private police, as

[Traduction]

strict minimum l'intervention du gouvernement dans les questions de négociation collective, y compris la négociation de la première convention. Mais nous nous apercevons depuis bien des années qu'une certaine catégorie d'employeurs cherche systématiquement à éviter la négociation collective et subseqüemment une première convention, de peur de déclencher un courant. En fait, cette attitude patronale est responsable de la moitié des pertes de temps occasionnées par les grèves et les lockouts.

Une mesure semblable à celle que le ministre fédéral du Travail propose existe déjà par exemple en Colombie-Britannique et au Québec et a produit de bons résultats. Nous proposons néanmoins de retoucher l'alinéa 171.1(1) pour que le conseil d'arbitrage ne soit pas créé uniquement à la discrétion du ministre mais sur demande de l'une ou l'autre partie. De plus, si les parties sont déjà convenues de certaines modalités, le conseil d'arbitrage ne devrait pas avoir le droit d'y retoucher.

En ce qui concerne les grèves et lockouts, nous retrouvons encore l'expression «mis à la disposition» et nous préférierions que l'article 180 du Code demeure tel quel. Actuellement, il est interdit de déclarer, provoquer ou autoriser une grève ou un lockout moins de sept jours après que le ministre a reçu le rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. D'après le nouveau texte, on ne peut déclarer, provoquer ou autoriser une grève ou un lockout moins de sept jours après que le ministre a mis une copie du rapport à la disposition des parties.

Les pouvoirs qu'on veut donner au CCRT pour empêcher ou faire cesser une grève illégale à la demande de l'employeur ont généralement été jusqu'ici le douteux privilège des tribunaux. Si l'on substitue l'autorité du Conseil à celle des tribunaux, il est probable que les travailleurs en souffriraient moins que des mesures répressives des tribunaux. Mais cela pourrait aussi ternir la réputation et le prestige du Conseil aux yeux des travailleurs. Les travailleurs ont toujours été fermement opposés aux injonctions des tribunaux et à l'immixtion des autorités publiques les forçant à reprendre le travail pendant un conflit industriel avant que la cause de la grève ait été réglée avec un minimum de justice. Le public devrait savoir que les travailleurs ne déclenchent pas une grève par simple plaisir mais parce qu'ils sont aux prises avec des conditions de travail inadmissibles et intolérables.

L'article 65 est un autre exemple de neutralité superficielle, en ce sens qu'il met la grève illégale sur le même pied que le lockout illégal. Alors qu'une grève illégale est souvent décidée de façon très démocratique par un groupe d'êtres humains, la décision de décréter un lockout est prise par les quelques dirigeants supérieurs d'une entreprise après de minutieuses consultations juridiques. Voilà pourquoi il est presque impossible à une organisation syndicale de prouver l'illégalité d'un lockout.

Par ailleurs, les modifications que nous avons devant nous ne contiennent pas de mesure anti-briseurs de grève ni de directives sur la réintégration des employés après un conflit industriel; pourtant, personne ne l'ignore, le recours aux briseurs de grève et aux gardes privés de même que le manque de garantie,

[Text]

well as the lack of guarantees that the strikers will be able to recuperate their jobs, are often the greatest obstacles to the settlement of a strike situation. If the powers of the CLRB are to be extended to the domain of industrial conflicts, additional provisions on the above matters should be added.

Regarding protection of trade union activities, we welcome and strongly support Clause 66 in the interest of good industrial relations. The purpose of this amendment is to prohibit an employer or person acting on his behalf from disciplining an employee for a variety of reasons, particularly for being a member or officer of a trade union, or for participating in the promotion, formation or administration of a trade union. If ever there is to be an end to the traditional hostility of some Canadian employers and some sections of Canadian society to the labour movement, if the trade unions are ever to become genuine social partners, workers interested in trade union affairs, and their representatives, have to be protected from arbitrary employer practices.

• 2035

It is also imperative, as provided for in Clause 68, that the burden of proof be shifted to the employers for any infraction to Clause 66.

Failure to Represent and Permission to Prosecute—Clause 69. We should like to repeat our comments in relation to Clause 50 dealing with fair representation. We emphatically state that the unions have to be given financial means to carry out the representation duties for non-unionists.

The part of the amendment which is of concern to us reads as follows—and I will not go through that, Madam Chairperson, except one portion in proposed subsection 189(a):

(a) in respect of a failure to comply with Section 136.1, require a trade union to take and carry on on behalf of any employee affected by the failure or to assist any such employee to take and carry on such action or proceeding as the Board considers that the union ought to have taken and carried on on the employee's behalf or ought to have assisted the employee to take and carry on . . .

We assume general agreement with Clause 70 concerning permission to prosecute.

Access to Financial Statements—Clause 72 concerning access to financial statements is another good example of wrong footing and false neutrality. A trade union is not the equivalent of an employers' organization. The purpose of this amendment is to require a trade union or an employers' organization to provide any of its members, on request, a copy of a financial statement of its affairs.

No objection in principle can be raised to access to financial statements. In the labour movement, such statements are submitted to the general assembly of each union. Participants in these meetings receive them automatically, and spare copies are available on request. The new Clause 72 makes it appear that such practices are not usual and builds up a case in a rather detailed legal language.

[Translation]

pour les grévistes, de retrouver leur emploi sont souvent l'obstacle majeur au règlement d'une grève. Si l'on veut étendre l'autorité du CCRT au domaine des conflits industriels, il faudrait ajouter des dispositions sur les points susmentionnés.

En ce qui concerne la protection des activités syndicales, nous sommes très satisfaits de l'article 66 du bill qui favorisera de bonnes relations industrielles. L'amendement a pour but d'empêcher un employeur ou une personne agissant pour le compte d'un employeur de punir un employé qui se propose de devenir, ou cherche à inciter une autre personne à devenir un membre ou un dirigeant de syndicat ou qui collabore au développement, à la constitution ou à l'administration d'un syndicat. Si jamais l'on veut mettre fin à l'hostilité coutumière de certains employeurs canadiens et de certaines parties de la Société canadienne envers le mouvement syndical, et si l'on veut que les syndicats deviennent d'authentiques partenaires sociaux, les travailleurs intéressés aux affaires syndicales et leurs représentants doivent être protégés contre les tactiques arbitraires des employeurs.

Il importe également, comme le prévoit l'article 68 du bill, de placer le fardeau de la preuve sur les employeurs pour toute infraction à l'article 66 du bill.

Défaut de représentation et permission de poursuivre—Article 69. Nous répétons catégoriquement pour l'article 69 du bill ce que nous avons dit pour l'article 50 au sujet de la juste représentation: on doit donner aux syndicats les moyens financiers de représenter les non syndiqués.

La partie de la modification qui nous intéresse spécialement est la suivante . . . Madame la présidente, je me contenterai de vous citer la partie (a):

(a) lorsqu'un employé est touché par une infraction à l'article 136.1 ordonner à un syndicat d'agir au nom dudit employé ou d'aider ce dernier à prendre les mesures ou à entamer et à continuer les procédures que, de l'avis du Conseil le syndicat aurait dû prendre ou entamer et continuer au nom de l'employé ou aurait dû aider celui-ci à prendre ou à entamer et à continuer;

L'article 70 du bill sur l'autorisation de poursuites devrait recueillir l'assentiment général.

Accès à l'état des finances—L'article 72 du bill sur l'accès à l'état des finances est encore un exemple de mauvais fondement et de fausse neutralité. Un syndicat n'est pas l'équivalent d'une organisation patronale. Cette modification oblige un syndicat ou une association patronale à remettre aux membres qui le demandent une copie de l'état de ses finances.

Sur le principe de l'accès à l'état des finances, on ne peut qu'être d'accord. Dans le mouvement syndical, ces états sont présentés à l'assemblée générale de chaque syndicat. Les participants à ces réunions les reçoivent automatiquement et des copies supplémentaires sont fournies sur demande. Le nouvel article 72 laisse supposer que cette façon d'agir est inhabituelle et en fait un point qu'il développe en langage assez juridique.

[Texte]

While we agree that the principle of easy access of trade union members to financial statements of their respective trade union organizations is good and fair, we should not like to see a few exceptional situations of neglect to be conceived as a general rule requiring special legislation. We see no purpose in this amendment and therefore we reject it.

Missing Provisions—We said at the outset that we regretted that the federal Code was not going to be revised more thoroughly. We would have, for instance, liked to see its facilitating or organizing drives by requesting the employers to furnish the organizers with the lists of their employees, including their addresses, and staff changes during the campaign.

We repeatedly point out that the missing provisions concerning strike-breaking or financial compensation for fair representation of non-unionists, such as enacted last year in Quebec.

As to the question of representation and in view of the fact that the concept of Part V of the Canada Labour Code is based on United States legislation, it is worth mentioning that the U.S. Supreme Court upheld, early in the summer of 1977, the constitutionality of state laws authorizing the agency shop "fair share arrangements" in public employment.

We also miss provisions which would speed up the clogged and expensive arbitration system. In Ontario, for instance, there is legislation empowering an arbitrator to relieve against non-compliance with time limits in the processing of a grievance, and it has worked well to prevent the defeat of legitimate claims.

However, at this stage, let us turn to Part III of the Code, the minimum labour standards.

The Ninth Statutory Holiday—We shall not deal with amendments to this part in the number sequence of the clauses but divide them into two categories. We shall be agreeable to the first and critical towards the second.

According to Clause 1, paid holidays now will be nine; adding the Boxing Day, merely generalizes present overwhelming practices, and we regret that the Heritage Day holiday was not retained, because it had been promised to the Canadian people.

Mr. Hogan: Hear, hear!

Mrs. Carr: Many railway employees will be particularly disappointed because it was requested in the Hall Report and on several occasions discussed in the House of Commons. It was also promised to others. It was promised to the postal workers during negotiations, and one or two others that I am familiar with. We also regret the retention of the old wording, giving the employer the right to substitute any other day for statutory holiday.

• 2040

Annual vacation with pay: Clauses 11 and 12 would provide for three weeks paid vacation after six consecutive years of employment by one employer. It is a very fortunate person that has six years with one employer these days.

[Traduction]

Que les syndiqués aient facilement accès à l'état des finances de leurs organisations syndicales respectives, c'est là un principe sain et juste, mais nous ne voudrions pas qu'on tire de quelques rares cas de négligence des conclusions générales exigeant des mesures spéciales. Nous ne voyons aucune utilité à cette retouche et c'est pourquoi nous la rejetons.

Dispositions à ajouter—Comme nous l'avons dit au début, nous regrettons que la législation fédérale du travail ne fasse pas l'objet d'une véritable refonte. Ainsi, nous aurions aimé que le Code facilite nos campagnes de syndicalisation en demandant aux patrons de fournir aux organisateurs la liste de leurs employés et leurs adresses et les changements de personnel pendant la campagne.

Nous attirons encore l'attention sur l'absence de dispositions relatives aux briseurs de grève ou à l'indemnisation financière pour la juste représentation des non syndiqués, comme la loi du Québec en contient depuis l'an dernier.

Au sujet de la représentation, vu que le fondement de la Partie V du Code canadien du travail repose sur une loi américaine, mentionnons que la Cour suprême des États-Unis a confirmé, au début de l'été 1977, la constitutionnalité des lois d'États autorisant des «arrangements de juste part» pour le précompte syndical généralisé dans le secteur public.

Nous aurions aussi besoin de dispositions qui corrigeraient les lenteurs et les coûts excessifs de l'arbitrage. En Ontario, par exemple, la loi autorise l'arbitre à exempter des délais prescrits pour l'acheminement d'un grief. On a pu ainsi empêcher que des réclamations légitimes soient rejetées.

Passons à la Partie III du Code concernant les normes minimales de travail.

Neuvième jour férié—Nous ne traiterons pas des modifications apportées à cette partie dans l'ordre numérique mais nous les diviserons en deux catégories: celles qui nous agréent et celles que nous devons critiquer.

Selon l'article 1, nous aurons maintenant neuf jours fériés payés. L'addition du lendemain de Noël ne fait que généraliser la pratique courante. Nous aurions aimé que l'on ajoute aussi le Jour du patrimoine qui avait été promis aux Canadiens.

M. Hogan: Bravo!

Mme Carr: Beaucoup de cheminots en seront particulièrement déçus car ce jour avait été recommandé dans le rapport Hall et débattu à plusieurs occasions à la Chambre des communes. On l'avait également promis à d'autres, notamment aux postiers pendant les négociations et je me souviens d'un ou deux autres cas. Nous regrettons en outre le maintien de l'ancien libellé qui donne à l'employeur le droit de remplacer un jour férié par un autre jour.

Vacances payées: les articles 11 et 12 du bill précisent qu'un employé au service du même employeur depuis six ans a droit à trois semaines de congé payé. A l'heure actuelle, bien peu de travailleurs travaillent depuis six ans chez le même employeur.

[Text]

We think that, in view of the manpower mobility in our country, the six-year requirement is far too high and should be reduced at least to one half.

Protection of pregnant employees: Clause 20 would extend the protection of pregnant employees against dismissal to cover all employees, not only those who have completed 12 months of employment.

We consider this amendment to be a step in the right direction towards a comprehensive set of rules on maternity leave. Provisions on this subject vary greatly from one province to another and a number of legislative texts, as well as agencies are involved, while women from coast to coast are facing exactly the same problems.

Time has come to attempt a unified approach to all concerned. With federal competency, for instance, there is the problem of the flight attendants—they have been pleading their case a long, long time, and they made a desperate attempt to plead their case in March of 1975—who are required to leave their jobs in an early stage of pregnancy, despite qualified medical opinion to the contrary. Several representations have already been made, as I indicated, not only to the Minister of Labour but to other ministries, and not only by the trade union movements but by other people that are interested.

Bereavement leave: Clause 21 will provide for a maximum of three days bereavement leave where a member of an employee's family has died. In the case of a person employed for three months by the same employer, the bereavement leave would be with pay.

This amendment, as well as Clause 22 dealing with sick leave, represent the few examples of federal leadership and progressive thinking. And we must compliment you on that. There are no precedents in provincial legislations. Bereavement leave is a typical example where the trade union movement can agree to a legislative approach because the passing of a family member is a universal human problem. Needless to say, the Canadian Labour Congress supports this provision.

Sick leave: We feel that the periods of three consecutive months of employment and of absence not exceeding twelve weeks should not apply to injuries and/or disease which are the consequence of the working conditions and accidents. However, in general terms we welcome this amendment.

Payment of wages: We also support the new Section 61.6 which would require that an employer pays his employees on a regular basis.

This is another step in the right direction, tightening up existing loopholes and specifying requirements concerning employment records in subsequent clauses. However, we regret not to see any immediate remedy to compel an employer to comply.

Working time: Provisions concerning hours of work and other aspects of working time are contained in Clauses 2 to 10. The Canadian Labour Congress is critical of most of them.

Clause 2 stipulates that

[Translation]

Compte tenu de la mobilité de la main-d'œuvre dans notre pays, nous estimons que le chiffre de six années est beaucoup trop élevé et devrait être réduit au moins de moitié.

Protection des employées enceintes: l'article 20 du bill étend à toutes les employées la protection que la loi accorde à l'employée enceinte même si elles n'ont pas travaillé pendant 12 mois consécutifs.

Voilà un excellent pas vers un ensemble complet de règles sur le congé de maternité. Les dispositions à ce sujet varient énormément d'une province à l'autre, selon les textes de lois et les organismes; pourtant, les femmes de tout le pays font face aux mêmes problèmes.

Il serait peut-être temps d'uniformiser les normes. Il y a par exemple le problème des hôtesse de l'air relevant de la compétence fédérale—elles ont défendu leur point de vue pendant très longtemps et ont fait également un effort désespéré pour faire valoir leurs arguments en mars 1975—qui doivent quitter leur travail tôt pendant leur grossesse même si les experts médicaux ne voient pas la nécessité d'une telle exigence. Comme je l'ai dit, les syndicats intéressés ont déjà présenté des doléances à plusieurs reprises au ministre du Travail et à d'autres ministres, et, d'ailleurs, d'autres personnes ont également fait des démarches.

Congé de décès: L'article 21 du bill accorde un congé de décès maximum de trois jours à un employé, lorsqu'un membre de sa famille meurt. Le congé est payé si l'employé a plus de trois mois de service.

Cette modification, de même que celle de l'article 22 sur le congé de maladie, est un rare cas d'attitude novatrice dans la législation fédérale. Les lois provinciales n'ont rien de semblable. Le congé de décès est un exemple typique de domaine où le mouvement syndical peut accepter l'interposition de la loi, car le décès d'un proche est un problème humain universel. Inutile de dire que le Congrès du Travail du Canada applaudit à cette disposition.

Congé de maladie: Il nous semble que les périodes de trois mois consécutifs d'emploi et de douze semaines d'absence au maximum ne devraient pas s'appliquer dans les cas de blessures ou de maladies résultant de circonstances et d'accidents de travail. Mais, de façon générale, cette modification nous fait bonne impression.

Paiement du salaire: Nous sommes également heureux du nouvel article 61.6 qui ordonne à l'employeur de payer ses employés d'une façon régulière.

Voilà un autre pas dans la bonne direction, qui supprime des échappatoires et énonce des exigences de dossiers d'emploi, dans les articles subséquents; mais nous aurions aimé y voir des remèdes immédiats pour forcer l'employeur à s'y conformer.

Durée de travail: Le Congrès du Travail du Canada trouve insatisfaisantes la plupart des dispositions relatives à la durée du travail et à d'autres aspects de l'horaire comprises dans les articles 2 à 10 du bill.

L'article 2 du bill stipule que:

[Texte]

"standard hours of work" means the hours of work described in Section 29, in a permit issued under Subsection 29.2(1) or in any regulations made pursuant to Section 32.1.

This change in definition further destroys the standard hours of work per week, 40, and per day, 8, as set out in Section 29, because it widens the conditions under which a permit can be issued by the Minister.

Clauses 4 and 6: The repeal of the former Section 29(2) is necessary to make way for the introduction of the compressed work week. This is done by permitting the Minister to issue a permit to average the hours of work over one week rather than two or more weeks, as the legislation now requires.

The whole thrust of the averaging provisions is to undermine and destroy the purpose of labour standards legislation to protect unorganized workers. If standard hours can be circumvented by ministerial permit, there is no basic protection for the workers. Furthermore, the employees have no real say over the issuing of a permit, as outlined below.

• 2045

The Congress is adamantly opposed to the introduction of the compressed work week, which would permit employers to work employees in excess of eight hours per day or forty hours per week over a period of three or four days. As stated above, this is a further erosion of the standard hours of work provisions, stipulated in Section 29.2.

The Congress opposes the whole concept of averaging: because it leaves too much discretionary power in the hands of the Minister; because permits are issued and cancelled at the employer's request; because there is no adequate way for the Minister to determine the "best interests" of the employees, because he cannot determine the extent of the employers' influence over the employees' true wishes in an unorganized shop; and because the section requiring 80-per cent approval before issuing a permit is really window dressing—it suggests a vote, but here again, the controlling factor is the employers' overpowering capacity to influence and interfere.

Clauses 7 and 8: The comments made above, as I have just said, on averaging also apply to these amendments.

Clause 9: This is a most repugnant provision, which authorizes the Minister, on application of the employer or employers' organization to work employees in excess of the maximum hours of 48 per week without payment of overtime.

It would appear that, without exception, the whole intent of averaging is to escape the payment of overtime and to make the cost of labour a negotiable factor in the cost of production. There should be standard hours of work established and overtime paid for any hours worked in excess of these standard hours.

[Traduction]

«Durée normale de travail» désigne la durée de travail indiqué à l'article 29, dans les permis visés au paragraphe 29.2 (1) ou dans les règlements d'application de l'article 32.1.

Cette nouvelle définition efface davantage la durée normale par semaine (40 heures) et par jour (8 heures) indiquée à l'article 29 car elle élargit les conditions auxquelles le ministre peut émettre un permis.

Articles 4 et 6 du bill: Il était nécessaire d'abroger l'article 29(2) du code pour y introduire la notion de semaine de travail comprimée. Pour ce faire, le ministre peut donner l'autorisation de calculer la durée moyenne du travail pendant une semaine plutôt que pendant deux ou trois semaines comme la loi l'exige actuellement.

Toutes ces dispositions concernant le calcul de la moyenne tendant à saper et à détruire l'objet de la législation sur les normes de travail, dans le but de protéger les travailleurs non syndiqués. S'il est possible de contourner la durée normale du travail à un permis ministériel, il n'existe plus de protection fondamentale pour les travailleurs. De plus, les employés n'ont pas réellement voix au chapitre dans l'émission d'un tel permis, tel que nous expliquons ci-dessous.

Le Congrès s'oppose carrément à l'introduction de la semaine de travail comprimée qui permettrait aux employeurs de faire travailler leurs employés plus de huit heures par jour, ou 40 heures par semaine, en trois ou quatre jours. Comme nous l'avons dit, on voit s'affaiblir encore les dispositions sur la durée normale du travail, à l'article 29.2.

Le Congrès s'oppose à toute idée de la durée moyenne du travail pour les raisons suivantes: elle donne trop de pouvoirs discrétionnaires au ministre; les permis sont émis et annulés à la demande des employeurs; il n'existe aucun moyen sûr pour le ministre de déterminer ce que l'intérêt supérieur des employés requiert puisqu'il ne peut mesurer l'influence patronale sur les véritables désirs des employés dans une entreprise non syndiquée; et finalement, la norme de 80 p. 100 d'approbation de la part des employés avant l'émission d'un permis n'est réellement qu'une façade. Elle suppose un vote, mais là encore, le facteur déterminant sera la capacité sans limite d'influence d'immixtion de l'employeur.

Passons maintenant aux articles 7 et 8 du bill. Les observations qui précèdent sur le calcul de la moyenne s'appliquent également à ces modifications.

L'article 9 est une disposition qui me répugne immensément puisqu'elle autorise le ministre, à la demande de l'employeur ou de l'association patronale, à faire travailler les employés au-delà du nombre maximum de 48 heures par semaine sans paiement d'heures supplémentaires.

Il semble que le calcul de la durée moyenne d'heures ait pour seul but d'échapper au paiement d'heures supplémentaires et de rendre les frais de main-d'œuvre négociables dans le coût de la production. Une durée normale de travail devrait être établie et tout travail effectué en dehors de ces heures devrait être rémunéré en heures supplémentaires.

[Text]

Unjust Dismissal: The proposed new Section 61.5 claims to afford nonunionized employees protection from unjust dismissal. It also claims that it would provide a procedure under which employees who feel that they have been dismissed unjustly could complain.

The three pages of the text containing fourteen subsections do not convince the Canadian Labour Congress that they are anything else but window dressing and misleading empty promises. Our position was already published last year on this, when Bill C-8 was submitted to the House of Commons for its first reading.

Employers will have little difficulty in proving "just dismissal" or in circumventing the amendments through layoffs or job redundancy.

There is no provision for representation of the worker at any stage of the appeal procedure, including the suggested adjudication hearing. Organized workers are represented by experienced trade union representatives, and who is going to represent the unorganized? They are likely not even to know that the provisions of Bill C-8 exist and their employer is certainly not going to inform them about the contents. We have been through the mill too often, my friends, we know exactly what is going to take place with this kind of legislation.

There are other weaknesses inherent in the procedure for challenging discharge, as you can find when you read our submission.

The entire process is to be paid for out of general revenue, by the taxpayers' money. If the government is going to cover the expenses of adjudication of unorganized workers who are unjustly fired, why should it not cover the cost of union members who use grievance procedures in their union contracts and go to arbitration to appeal unjust dismissals? The cost of some instances of adjudication is already being paid for by the Governments of British Columbia and New Brunswick, for example.

Madam Chairperson, this concludes our portion of the submission. I would ask your permission to have Mr. Major continue with the safety and health section.

The Vice-Chairman: Mr. Major.

M. Julien Major (vice-président administratif, Congrès du travail du Canada): Madame la présidente, messieurs les députés, comme vient de l'expliquer Mme Carr, je m'occuperai de la partie qui touche à la sécurité et à l'hygiène. Je vais me contenter, étant donné que le temps avance et que vous voudrez sûrement nous poser des questions, de faire un résumé de nos réclamations. Auparavant, je veux vous lire trois courts paragraphes qui illustrent bien un état de fait que nous trouvons odieux à l'heure actuelle. Il s'agit dans notre mémoire de ce paragraphe 104 et je lis:

[Translation]

En ce qui concerne le congédiement injuste, le nouveau projet d'article 61.5 prétend protéger les employés non syndiqués contre les congédiements injustes en leur permettant de s'en plaindre aux inspecteurs désignés par le ministre du Travail.

Malgré ces trois pages de texte contenant 14 paragraphes, le Congrès du Travail du Canada n'y voit qu'une façade et que des promesses vides et trompeuses. Nous avons déjà fait connaître notre opinion l'an dernier, quand le Bill C-8 a été présenté en première lecture à la Chambre des communes.

Il ne sera pas tellement malaisé aux employeurs de prouver que le congédiement était juste ou de contourner la loi en prétextant des mises à pied ou des excédents de main-d'œuvre.

Rien ne prévoit que le travailleur pourra être représenté aux diverses étapes de la procédure d'appel, y compris aux séances d'arbitrage. Les travailleurs syndiqués sont représentés par des syndicalistes compétents, mais qui représentera les non-syndiqués? Ils ne sauront même probablement pas que les dispositions du Bill C-8 existent et ce n'est certes pas leur employeur qui va les en informer. Nous avons déjà passé par là trop souvent, mes amis, pour ne pas savoir comment une loi de ce genre sera appliquée.

Les modalités de contestation d'un congédiement comportent d'autres faiblesses, comme vous allez vous rendre compte en lisant notre mémoire.

Toute cette procédure devra être payée sur le revenu général de l'État, c'est-à-dire avec l'argent des contribuables. Si le gouvernement entend payer les frais d'arbitrage des travailleurs non syndiqués qui sont injustement congédiés, pourquoi ne paierait-il pas ceux des syndiqués qui recourent à la procédure de règlement des griefs prévue par leur convention collective ou qui soumettent les cas de congédiement injuste à l'arbitrage; mentionnons que le coût de certains cas d'arbitrage est assumé par le gouvernement provincial, par exemple, en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick.

Madame la présidente, j'ai terminé la présentation de notre partie du mémoire, et je voudrais bien céder la parole à M. Major qui nous parlera de la sécurité et l'hygiène.

La vice-présidente: M. Major a la parole.

Mr. Julien Major (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Ladies and gentlemen, as Mrs. Carr just pointed out to you, I shall be dealing with the safety and health part of our brief. Since our time is limited and since you will probably want to ask us questions, I shall limit my remarks to a summary of our claims. I shall begin by reading three brief paragraphs which describe a state of affairs we find deplorable. My quote begins on page 37, paragraph 104:

• 2050

Dans certaines industries fédérales le Code devient inopérant parce qu'en raison d'autres lois les travailleurs sont protégés par le Code en certaines circonstances et ne le sont pas dans d'autres. Les débardeurs, par exemple, sont

In certain federal industries, we find that the Code becomes inoperative because workers find themselves, by reason of the presence of other statutes, under the provisions of the code in some circumstances and not in others.

[Texte]

protégés par le Code s'ils travaillent généralement sur terre, ailleurs qu'aux portiques de chargement. Mais s'ils travaillent au fonctionnement des portiques ou sur le pont d'un navire, ils ne sont pas couverts. Donc un débardeur pourrait être protégé par le Code à certains moments et ne plus l'être quand son travail se déplace en un lieu où il passe sous le régime de la Loi sur la marine marchande.

L'autre paragraphe est le suivant:

De même, les équipages d'avion perdent toute protection assurée par le Code dès qu'ils montent à bord de l'aéronef qui leur est assigné, puisqu'ils sont alors régis par la Loi sur l'aéronautique et les Règlements du ministère des Transports, qui assurent principalement la sécurité des passagers mais très peu celle des équipages.

Enfin:

On trouve un autre exemple dans l'industrie ferroviaire, où le Code est censé s'appliquer uniquement aux employés non itinérants alors que les itinérants, (la distinction entre les deux est parfois nébuleuse), relèvent d'une autre autorité législative, la Commission des transports. Soit dit en passant, ceux qui travaillent à bord des navires en mer ne sont absolument pas protégés par le Code.

Voilà pourquoi nous demandons instamment à votre Comité de proposer une modification de l'article 80 du Code actuel pour supprimer ces conflits de compétence et étendre la portée du Code à tous les employés des entreprises fédérales.

C'est notre première demande. Maintenant dans l'évaluation du danger possible, lorsqu'un ouvrier juge qu'il est dangereux pour lui de continuer à travailler, comme les mots «raisonnables» et «imminents» prêtent le flanc à d'interminables débats juridiques, il devraient être tous les deux éliminés du texte. Alors nous demandons que ces termes respectifs soient retranchés, partout, dans le texte.

Troisième demande: Alors que la majorité des employés, dans la juridiction fédérale, sont syndiqués, à lire ce projet de loi, on croirait que leurs syndicats n'existent pas. C'est là pour nous une immixtion intolérable tant au point de vue du droit de l'Association que pour des raisons essentiellement pratiques. Pour veiller au respect de cette loi, telle que rédigée, il faudrait une armée d'inspecteurs. Seul un syndicat peut veiller à faire appliquer de façon efficace une loi semblable.

Nous demandons aussi que 82.1(12) qui traite des dangers imminents soit éliminé complètement du texte. Encore là, il faut se rappeler que le travailleur, ou la travailleuse, qui connaît bien son métier, mieux que tout autre, sait s'il y a un danger. Vous n'avez qu'à penser, par exemple, à un mineur dans le fond d'une mine qui voit tout à coup les rats se sauver ou soudainement de l'eau surgir d'une fente, il ne va pas courir voir un inspecteur de sécurité, etc., avant de sortir du trou et d'arrêter de travailler. Il va se précipiter vers la sortie parce qu'il s'attend à un éboulement. Lui, mieux que tout autre, sait qu'il y a un danger. Même si son travail est un travail normalement

[Traduction]

Longshoremen, for instance, come under the Code in their daily work, if generally they are on shore working away from cargo-loading booms. But if they are working in conjunction with the operation of booms, or their work situation is on the deck of a vessel, they are not covered. Consequently, a worker engaged in this occupation could be under the code on one day or for a matter of hours when a change in his work station would deny him access to the Code's protection because the Shipping Act intervenes.

Paragraph 105 follows:

Similarly, aircraft crews lose any protection they may have under the code once they go on board if they are assigned aircraft. Once there, they are governed by the Aeronautics Act and Ministry of Transport Regulations—legislation which covers mostly passenger safety but pays little heed to the safety of airline employees.

My last quote is paragraph 106:

The railway industry is another example. Here the jurisdiction of the Code is said to apply to only nonoperational employees while those designated operational—and the line of demarcation is blurred—come under another legislative authority, the Transport Commission. Those who go down to the sea in ships, incidentally, are completely outside the jurisdiction of the code.

We would, therefore, urge your committee to bring in an amendment to Section 80 of the present Code whereby this clash of legislative jurisdiction is eliminated, and the scope of the code is expanded to cover all employees in federal works, undertakings and businesses.

That, then is our first request. With respect to a worker perceiving a condition at his place of work, that constitutes an imminent danger to his safety or health, we urge that the qualifying words, "reasonable" and "imminent" be deleted from the text of the amendment wherever they occur because of the potential for legal argument over the interpretation of these terms.

Our third request is as follows: Although most federal employees are unionized, the bill reads as though the unions did not exist. We consider this kind of intervention intolerable, both for practical reasons and also from the point of view of our organisation. To apply the act as it now stands would require an army of inspectors. Only a union could successfully apply such an act.

We call for the deletion of Clause 82.1(12), which deals with «imminent dangers». You must not forget that a worker knows his job better than anyone else, and is fully aware of the dangers involved in his or her work. Take the example of a miner deep underground who sees water spurting out of a crack or sees the rats making a run for it. He is not going to take the time to report to a safety inspector before stopping work and saving himself. More than anyone else, he knows how dangerous a cave-in can be. Even if there is an average danger factor at the place of work, the worker is best qualified to know how great the danger really is. Lastly . . .

[Text]

dangereux, dans le domaine de la santé et de la sécurité, le travailleur lui-même sait si c'est dangereux ou pas. Il faut enfin, pour une fois . . .

• 2055

M. Olivier: Monsieur Major, le texte ne veut pas dire cela.

M. Major: Écoutez, si vous voulez, tantôt, on y reviendra. Je vous donne simplement les points principaux. Le texte peut être interprété de cette façon-là.

Le cinquième point, concerne le comité paritaire d'hygiène et de sécurité. Là encore, les syndicats sont ignorés, que ce soit au niveau du choix des membres ou du travail de ces comités.

De plus, le projet de loi ignore totalement cet aspect essentiel qu'est l'entraînement des membres de ces comités. Vous avez beau avoir des gens sur des comités, s'ils ne savent pas exactement comment procéder, ce qu'il faut faire, c'est inefficace. C'est un peu comme quelqu'un qui a une Cadillac et qui ne sait pas conduire.

Nous sommes convaincus que ces comités paritaires de sécurité ne peuvent être efficaces que si la loi les rend obligatoires pour tous les genres d'entreprises. La loi devrait prévoir que les représentants des travailleurs et les représentants patronaux soient sur le même pied dans ces comités et aient une voix égale dans toutes les décisions qui en émanent. Le mode de recrutement devrait être laissé à la discrétion des parties directement intéressées, lesquels devraient tracer leurs propres règles d'action sur la base de certaines exigences minimales de la loi.

Enfin, nous préconisons la suppression complète de la procédure d'appel proposée. Nous recommandons plutôt l'institution d'un tribunal spécial qui relèverait de la direction de l'hygiène et de la sécurité du travail, de Travail Canada, et qui entendrait les causes. Enfin, peut-être devrait-on simplement défendre d'interjeter appel de toute décision des agents de sécurité, sauf à un agent de sécurité en chef qui pourrait arbitrer les conflits en ce domaine. Peut-être devrait-on laisser la surveillance de la mise en application de la partie 4 à la direction de l'hygiène et de la sécurité du travail, de Travail Canada.

Enfin, le dernier point est pour moi celui qui est peut-être le plus important. Nous croyons que la collaboration est la clé de la sécurité et de la santé au travail. Or, nous y arriverons mieux avec un minimum de traquenards légalistes. C'est pourquoi un service gouvernemental, étayé de tribunaux indépendants et spéciaux, pourrait bien être un meilleur appareil pour assurer l'application de la partie 4 du Code canadien du travail que tout rouage quasi-judiciaire déjà établi à d'autres fins.

The Vice-Chairman: Thank you very much. I wonder whether I could have the agreement of the Committee to have the entire brief printed and appended to the minutes of this meeting.

Some hon. Members: Agreed.

[Translation]

Mr. Olivier: That is not the meaning of the text, Mr. Major.

Mr. Major: If you like, we shall come back to that later. I simply wish to give you a summary of the main points. The text can be interpreted in that fashion.

My fifth point deals with the safety and health committee. Again there is no provision for a distinct role for trade unions, either in the selection of committee members or in the day-to-day operations of the committee.

Also, there is no provision whatever to oblige the employer to undertake singularly or in conjunction with any other party, the training necessary to make health and safety committees in their role. The committees are useless if they do not know how to operate. It is something like giving a Cadillac to someone who does not know how to drive.

It is our firm belief that joint health and safety committees will be ultimately successful in their aims and purposes only if they are made a mandatory requirement in law for all works, undertakings and businesses. The legislative framework within which such committees, once required, would be formed should provide for a structure which affords management and labour equal status on the committees and in all the decision making that emanates from all the work of the committees. The methods of selection of committee members should be left to the parties of direct interest and committees should be permitted to draw up their own rules of procedure, subject to certain minimum legislation requirements.

Lastly, we feel that the Parliamentary would do all concerned a service if it were to recommend the removal of the whole appeal process, as proposed in the amendments, and recommend in its stead the establishing of a special tribunal within the Occupational health and Safety Branch of Labour Canada to hear disputes regarding health and safety conditions in the work place. Lastly, the liability of safety officers decisions to appeal should be removed entirely except to a Chief Safety Officer who could adjudicate disputes in this area, and the policing of Part IV of the code to be left to the Occupational health and Safety Branch of Labour Canada.

My final point is perhaps the most important of all. We feel that co-operation is the watchword in health and safety concerns and this may be more readily achieved with a minimum of legalistic trappings. A department of government buttressed by a special independent tribunal may well be therefore the better apparatus to carry out the purpose and intent of Part IV of the code than any of the quasi-judicial machinery that is already in place for other purposes.

La vice-présidente: Merci beaucoup. Est-ce le désir du comité d'annexer au procès-verbal d'aujourd'hui le mémoire qu'on vient de nous présenter?

Des voix: D'accord.

[Texte]

The Vice-Chairman: In accordance with our rules, the lead speaker from each party will have 15 minutes, to be followed thereafter by speakers speaking for a maximum of 10 minutes each.

Mr. Fraser, please.

Mr. Fraser: Thank you, Madam Chairman. Mrs. Carr and gentlemen, I want to say on behalf, certainly of the members from my party and, as has been the custom in the past, I think I can say on behalf of all members of the Committee our very sincere welcome to you for being here tonight. I want to say personally that I commend you for the care and attention that has been put into this brief. I have been fortunate enough to know that a lot of time has gone into the preparation of this brief and I want to commend you for it.

I am not going to make a statement because I am more interested in what you have to say. If you will then forgive me for departing from what is sometimes customary, I would like to get right into the questioning.

I would like to deal, first of all, Madam Chairman, with the question of certification. I want to ask some questions about the process and the procedure of certification because the fact of the matter is that, while not all members of Parliament want to admit this, most members of Parliament who have been attending these meetings do not fully appreciate what goes on under the federal Code when an application for certification is made. The consequence of that lack of understanding, which is of course based on lack of experience, is that it is very difficult for the members of Parliament in this Committee to necessarily understand what the amendments are aimed at and what your comments are aimed at.

I wonder, Mrs. Carr, if you could respond to this opening question? Could you tell the Committee what, in your view, under the federal Code, is the biggest obstacle that a union has to face in the certification process? And if you want to call upon some of your colleagues to expand on that, we are here to listen.

• 2100

Mrs. Carr: Well, I think I will ask my staff to make very clear to you the certification process and the problems that we have. Perhaps Ron Lang could discuss that with you.

Mr. Ronald Lang (Director, Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress): With respect to the particular amendments which we are dealing with now, a union, on a question of organization and certification, is most vulnerable up to the point where the certificate is granted by the board. The trade union must prove majority status before the board in order to be granted certification as the bargaining agent for a group of employees. The CKOY decision of the federal courts, for all intents and purposes, destroyed the ability of a trade union to get certification. And it did this in the way that the board, in its regulations, in its practice—and indeed all boards, to my knowledge, in Canada, provincial and federal, determine majority status of a trade union on the date in which the trade union filed the application with the board.

[Traduction]

La vice-présidente: En conformité des règlements de ce comité, le premier orateur de chaque parti aura quinze minutes, et les orateurs suivants auront chacun dix minutes.

M. Fraser a la parole.

M. Fraser: Merci, madame la présidente. M^{me} Carr et messieurs, au nom de mon parti et de tous les membres du comité, je vous accueille parmi nous ce soir. Je vous félicite pour l'excellent mémoire que vous nous avez présenté. Je suis en mesure de savoir combien de temps on a consacré à la préparation de ce document, et je tiens à vous féliciter.

Puisque je m'intéresse davantage à vos observations, je ne ferai pas de déclaration. Ce n'est pas l'usage chez nous, mais avec votre permission, je commencerai aussitôt à vous poser des questions.

C'est l'accréditation qui m'intéresse en premier lieu. Je voudrais vous poser quelques questions au sujet du procédé de l'accréditation, puisque la plupart des membres du comité ne sont pas au courant des démarches qu'il faut suivre, lorsqu'on fait une demande d'accréditation en vertu du code fédéral, même s'ils ne veulent pas ignorer leur ignorance. A cause de ce malentendu, fondé sur un manque d'expérience, les députés membres de ce comité ont du mal à comprendre à quoi vous voulez en venir en présentant ces amendements et en faisant ces remarques.

Madame Carr, pourriez-vous répondre à cette question? Pourriez-vous dire au comité ce qui dans, le Code fédéral, empêche un syndicat d'obtenir facilement l'accréditation? Vous pourriez faire appel à vos collègues au besoin, car nous sommes ici pour vous écouter.

Mme Carr: Je demanderai à mes collègues de bien vous expliquer la procédure à suivre pour une accréditation et le problème auquel nous faisons face. Ron Lang me semble tout indiqué.

M. Ronald Lang (directeur, Service de la législation et de la recherche, Congrès du travail du Canada): Nous considérons d'abord les amendements en question, lorsque nous parlons d'accréditation ou de formation d'un syndicat, un syndicat est d'autant plus vulnérable s'il y a un délai avant que le Conseil l'accrédite. Un syndicat doit prouver au Conseil qu'il a obtenu le consentement de la majorité des employés s'il veut qu'on l'accrédite agent négociateur. Les tribunaux fédéraux dans une décision sur le cas de CKOY, ont, à toutes fins utiles, retiré toute possibilité au syndicat d'obtenir l'accréditation. Voilà pourquoi le Conseil, à cause de ces règlements, de sa procédure, cela est vrai au Canada pour tous les conseils tant provinciaux que fédéraux, établit que la majorité a été recueillie par un syndicat à la date où ce dernier dépose sa demande.

[Text]

Now, if that date is changed and has been changed by the federal courts in the CKOY decision, saying that it is not the date on which the application is made by the trade union but the date on which the board hears the application, that means that there is a time delay here of sometimes two, three, four or six months. It depends on the work load of the board. In that period of time it then becomes open season by the employer to transfer employees, intimidate employees, coerce employees, or by other means to persuade, just on the margin of unfair labour practices or even crossing over the margin, his employees to disassociate themselves from the trade union. So on the date that majority status is determined, on the date of the hearing, then that gives the employer a chance to destroy the certification and the organizing attempt of the trade union. It is just that crucial. Now, if you want to place it in the context of banks, and I think it should be because that is where we are concentrating a lot of our effort, in my opinion it means that if it stands the way it is now there will not be one single collective agreement signed in the banking industry. That is just exactly how crucial it is to the trade union movement at this particular time. And, if you want to give force and effect to the preamble and the intent of Parliament, as it was first legislated in 1972, then by all means you have to uphold that amendment to the federal Labour Code. It is just absolutely that necessary for us.

Mr. Fraser: Now, may I ask you, Mr. Lang, to look at page 29 of the bill, in which the amendment is set up. It is under Clause 42 of the bill but, of course, it is the amendment to Section 118 of the statute itself. The proposed amendment is:

• 2105

Where the Board is required in connection with any application made under this Part to determine the wishes of the majority of the employees in a unit, it shall determine those wishes as of the date of the making of the application . . .

May I stop here for a moment? That seems to be the thrust of your argument, both in the brief and in the comments you have made. But then it goes on to say:

or as of such other date as the Board considers appropriate.

Now that "or", of course, gives to the board very considerable discretion. Maybe that is a good thing; maybe it is a bad thing. Let us assume that I do not know and have no views about it whatsoever. What is your view?

Mr. Lang: I think that kind of discretionary power should be vested with the board because you may get cases where unfair labour practices have taken place in which the employer has, even prior to the date on which the application has been filed—under the unfair labour sections of the Code, if the employer has contravened those and it seems to us that if majority status has been affected by unfair labour practices, then the board should have the discretionary power to determine majority status at some other point in time.

Indeed, the Code should go further, as it does in Ontario, and say that if in fact the employer has committed an unfair

[Translation]

S'il y a un changement de la date, ce qui s'est produit dans le cas de CKOY par décision des tribunaux fédéraux, si la date à laquelle le Conseil se penche sur la demande, il y a donc un laps de temps de 2, 3, 4 ou 6 mois. Nous sommes à la merci de l'arriéré de travail du Conseil. Au cours de ce laps de temps, l'employeur s'en donne à cœur joie et mute des employés, intimide des employés, les force ou essaie de les persuader de retirer leur adhésion au syndicat, l'employeur se tenant toujours dans la limite de ce qui est acceptable. A la date de l'audience, l'employeur peut toujours alléguer que la majorité n'existe pas et ainsi faire échouer la tentative d'accréditation ou de formation du syndicat. Voilà ce qui est crucial. Prenons par exemple le cas des banques. C'est un projet que nous avons très à cœur en ce moment et si les choses se maintiennent, on ne verra jamais de convention collective dans l'industrie bancaire. Voilà donc dans quelle situation se trouve le mouvement syndical pour l'instant. Si l'on veut que le préambule et la résolution du Parlement servent à quelque chose à la suite de ce que l'on a légiféré en 1972, il faut appuyer cet amendement au Code fédéral du travail. C'est indispensable pour nous.

M. Fraser: Monsieur Lang, voulez-vous consulter la page 29 du projet de loi où vous pourrez lire l'amendement. Nous en sommes à l'article 42 du projet de loi, modification à l'article 118 du Code lui-même. Voici la modification proposée:

Lorsque le Conseil doit déterminer la volonté de la majorité des employés de l'unité à l'égard d'une demande présentée en vertu de la présente partie, il doit déterminer sa volonté à la date où la demande . . .

Je m'arrête un instant. Voilà qui rejoint votre préoccupation exposée dans votre mémoire et vos remarques orales. Mais je poursuis:

ou à toute autre date qu'il estime appropriée.

Cette conjonction «ou» donne au Conseil beaucoup de discrétion. C'est peut-être bon, c'est peut-être mauvais. Supposons que je n'ai pas d'opinion là-dessus, je vous demande quelle est la vôtre.

M. Lang: Je pense que le Conseil devrait posséder ce pouvoir discrétionnaire car il peut se présenter des cas où l'employeur n'a pas agi honnêtement, même avant la date où la demande est déposée—en vertu de l'article sur les pratiques déloyales, contenu dans le Code, si un employeur viole ces dispositions, et si donc la majorité a été trafiquée, le Conseil devrait posséder le pouvoir discrétionnaire de reporter l'établissement de la majorité à une autre date.

En effet, le Code devrait aller encore plus loin, comme c'est le cas en Ontario. Et si de fait l'employeur s'est adonné à des

[Texte]

labour practice which may have affected majority status of the union, the board should be able to certify without majority status. In other words, it is not good enough to say that the employer by committing an unfair labour practice should be fined because he has contravened the Code or violated the Code in some way. What should happen is that an unfair labour practice should bring about the very thing the employer is trying to avoid, and that is the question of certification. That is where the real clout would come in. That would prevent, in our opinion, an awful lot of the unfair labour practices which have taken place.

M. Major: Si vous me le permettez, j'aurais quelque chose à ajouter. Je crois que la loi, tant sur le plan international que sur le plan national ou canadien, doit faciliter l'organisation syndicale, le recrutement syndical. Et cela, c'est vraiment l'esprit de la loi, tant sur le plan international que sur le plan canadien, national. Nous croyons qu'on doit éliminer du Code tout ce qui fait obstacle, de façon concrète, à l'organisation syndicale. On le voit dans le cas des banques, à l'heure actuelle. Il n'y a pas un pays industrialisé au monde où les employés de banque ne sont pas syndiqués, sauf le Canada et les États-Unis. Et si on garde le Code tel qu'il est, si on garde tous les obstacles qu'on y trouve, ils ne seront jamais syndiqués, ces gens-là. C'est cela que nous voulons faire ressortir.

Mr. Fraser: I understand your point of view extremely well, but I come back to the amendment in particular which apparently in your brief you are supporting. I want to understand, and I think other members of the Committee do too. We do not want you to go away from here and leave us with a misunderstanding of what your concern is.

• 2110

I appreciate what Mr. Major and Mr. Lang have just said, but the rest of that sentence that says "or as of such other date as the board considers appropriate" gives, of course, extraordinary discretion to the Board, and that discretion may not always be used necessarily in favour of the organizing union or the union that wishes to organize.

To come back to the CKOY decision, can you in the interests of clarity explain to us what that decision did to what was until then assumed to be the authority that the board had? Some people know the CKOY decision, some people know nothing about it. Can you tell us what it did?

Mr. Lang: I thought I just had said what it did.

Mr. Fraser: You did to me, Ron, but I do not think you have to the Committee. I do not think on the record it is going to be clear, that is all. Can you back up a bit and explain that situation? It was a very important decision.

Mr. Lang: I hope I did not confuse anyone with the answer.

Mr. Fraser: I do not think you confused anybody.

Mr. Lang: I thought it was straightforward.

Mr. Fraser: I think we just need some more information on it. You have to remember, you are the experts in this and we are the laymen.

[Traduction]

pratiques déloyales qui auraient pu avoir une influence sur la majorité, le Conseil devrait pouvoir donner l'accréditation sans qu'on ait besoin d'avoir cette majorité. En d'autres termes, c'est bien joli de dire que l'employeur sera frappé d'une amende parce qu'il a violé les dispositions du Code d'une façon ou d'une autre. Mais son recours à une pratique déloyale devrait entraîner pour lui cette chose même qu'il a essayé d'éviter, l'accréditation. Voilà qui aurait du poids. A notre avis, beaucoup de pratiques déloyales auraient pu ainsi être découragées.

Mr. Major: With your permission, I would like to add something. I think that the law, from an international or from a domestic point of view, should facilitate organization, unionization. This is really the intent of the law, both at the international and at the domestic level. I think we should eliminate from the code anything that would concretely impede organization. Let us take the actual case of the bank. In no other industrialized country in the world are there bank employees who are not unionized, except in Canada and the United States. If we keep the code as it stands now, with all the blockage it contains, those employees will never be unionized. This is what we are trying to emphasize.

M. Fraser: Je comprends très bien ce que vous venez de dire mais je reviens à la modification que votre mémoire semble appuyer. Je crois comprendre ce que vous voulez dire et d'autres membres du Comité le comprennent également. Nous ne voulons pas quitter cette salle et qu'il y ait un malentendu qui vous préoccupe.

Je comprends ce que M. Major et M. Lang ont dit, mais la suite de cette phrase et je cite «ou à toute autre date qu'il estime appropriée,» donne au Conseil un pouvoir discrétionnaire extraordinaire. Mais le Conseil n'use pas de ce pouvoir forcément en faveur du syndicat.

Revenons à la décision de CKOY. Pouvez-vous nous dire, par besoin d'éclaircissement, comment cette décision a fait entorse aux pouvoirs du Conseil? D'aucuns savent de quoi il retourne dans le cas de CKOY, d'autres non. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est?

M. Lang: Je croyais avoir expliqué cela.

M. Fraser: Ron, vous me l'avez expliqué, je ne sais pas si vous l'avez fait pour la gouverne des membres du Comité. Je ne pense pas que d'après le compte rendu ce sera clair. Pouvez-vous expliquer un peu? Il s'agit d'une décision très importante.

M. Lang: J'espère que ma réponse n'aura pas semé la confusion dans les esprits.

M. Fraser: Nullement.

M. Lang: Je croyais m'être expliqué clairement.

M. Fraser: Nous avons besoin de quelques précisions seulement. Il faut vous rappeler que vous êtes des experts et que nous sommes des profanes.

[Text]

Mr. Halliday: On a point of order, I am confused. I understood Mr. Lang, he said he agreed with Clause 42, but I thought prior to that he did not agree with it. I am confused, so I would hope he would start from the beginning again and explain this.

Mr. Lang: We agree with Clause 42 and Clause 46. They are both related, they both deal with date of application, majority status.

Prior to the CKOY decision, the Canada Relations Board had in practice determined majority status of a trade union on the date on which the application was filed with the Board. That is what we want. We agree, therefore, with Clause 42 and Clause 46 because that is what it says. The CKOY decision reversed what the process of the board had been and was materially and significantly different from what Clause 42 and Clause 46 are saying because the CKOY decision of the Federal Court stated that the board must determine the majority status of a trade union, not on the date on which it was filed, but the date on which it was heard. Because of delays, backlogs, cases, whatever, that means, as I said before, a matter of some months and will destroy, as I said, our chances for organizing in the federal field.

Mr. Major: *Peut-être*, I want to insist on this point because I . . .

M. Fraser: En français, monsieur.

Mr. Major: Enfin, j'aimerais être bien sûr que tout le monde me comprenne parce que c'est un point important.

What we are against is the fact that for superfluous reasons an employer, through his lawyers, can go to a court of justice and stop all the procedure of the council. What we want to have eliminated from this project is Article 28 where it says:

"based its decision or order on an erroneous finding of fact . . ."

Je vais le lire en français, c'est bien plus simple:

. . . a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion, de faits erronés, tirée de façon absurde ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

C'est cela qu'on voudrait voir éliminer. C'est cela que les employeurs utilisent pour bloquer vraiment, par des procédures légales, l'organisation des travailleurs.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Fraser.

Mr. Major: That is the point.

The Vice-Chairman: I could put you down for another round. Mr. Olivier, please.

M. Olivier: Merci, madame la présidente.

Je voudrais tout d'abord remercier le Congrès du travail du Canada de nous avoir présenté un mémoire aussi complet, et d'avoir pris le temps d'analyser les articles qui, en fin de compte, les touchent de très près.

• 2115

Je voudrais aussi remercier la vice-présidente administrative du CTC qui nous a fait remarquer que nous avions une femme

[Translation]

M. Halliday: J'invoque le Règlement. Je ne comprends plus. J'ai cru comprendre que M. Lang appuyait l'article 42 alors qu'auparavant je croyais qu'il ne l'appuyait pas. Expliquez-moi. Pourriez-vous reprendre dès le début et expliquer de nouveau?

M. Lang: Nous appuyons l'article 42 et l'article 46. Les deux se tiennent. Les deux traitent de la date de la demande et de la majorité.

Avant la décision concernant CKOY, le Conseil canadien des relations choisissait pour date de la majorité, la date à laquelle la demande était déposée auprès d'elle. Nous voulons que cela soit maintenu. C'est ce que disent les articles 42 et 46. La décision du tribunal dans le cas de CKOY a changé cela et elle est contraire aux articles 42 et 46 car elle établit que le Conseil doit déterminer que la majorité existe non pas au moment de la demande, mais au moment de l'audience. A cause des retards, des arriérés, du nombre de cas à entendre, comme je le disais plus tôt, il y a des mois qui s'écoulent et cela mine toutes nos chances de pouvoir former un syndicat dans le secteur fédéral.

M. Major: Peut-être, je veux souligner ce point car . . .

Mr. Fraser: In French, sir.

Mr. Major: Well, I would like everybody to understand this since it is a very important point.

Nous nous opposons à ce qu'un employeur pour des raisons superflues, puisse par le biais de ses avocats, s'adresser à un tribunal et stopper toute la machine. C'est ce que nous voulons supprimer de l'article 28 et je cite:

«a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de faits erronés . . .»

I will read in French, it is easier:

. . . based its decision or order on an erroneous finding of fact in an absurd or arbitrary manner or without taking into account the elements brought to his knowledge.

This is what we would like to eliminate. This is what the employers use to stop labour organization through legal procedures.

La vice-présidente: Merci, monsieur Fraser.

M. Major: Voilà ce qui en est.

La vice-présidente: Je puis vous inscrire pour le deuxième tour. Monsieur Olivier, allez-y.

Mr. Olivier: Thank you, Madam Chairman.

I should like to thank first the Canadian Labour Congress for the very complete brief they presented us and for taking the time to analyze those sections which concerned them most.

I would also like to thank the Executive Vice-Chairman of the CLC who pointed out to us that we had a woman as

[Texte]

comme président. J'espère qu'à l'avenir, dans les cadres supérieurs, à tous les niveaux de vos syndicats, il y aura encore beaucoup plus de femmes. Je suis sûr qu'on s'en porterait mieux un peu partout parce que malheureusement, la proportion est très très faible.

Madame la présidente, j'aurais une question très générale à poser. A la lecture du mémoire que nous avons reçu cet après-midi, j'ai eu l'impression que certains passages étaient ambigus; en particulier, je ne sais pas encore si le CTC est favorable aux conditions minimums de travail nouvellement ajoutées aux modifications du Bill C-8. Il est certain que nous croyons qu'il s'agit strictement d'un minimum décent à donner à des employés non syndiqués. Et il ne nous est absolument pas venu à l'esprit d'empêcher la syndicalisation. Au contraire. Du moins, c'est ce que nous avons tenté de démontrer par les modifications au Code par le Bill C-8. Parfois, je suis porté à me demander si nous n'aurions pas dû laisser le Code tel qu'il était. Je ne sais pas si on vous a parlé des autres mémoires que nous avons reçus, que ce soit de Bell Canada, de l'Association des manufacturiers canadiens ou d'autres organisations d'employeurs qui nous ont traités non pas de révolutionnaires, mais de choses peut-être pires. A plusieurs reprises, d'ailleurs, dans le mémoire on nous prête de mauvaises intentions, on essaie de dire que nous voulons empêcher une plus grande syndicalisation. Si c'est l'esprit qui règne au CTC, le CTC se méprend grandement.

Ce qu'on essaie avec le bill C-8, c'est d'établir des choses de base pour les employés non syndiqués et les employés syndiqués. Je pense que si le gouvernement n'avait rien fait, s'il n'avait pas déposé le Bill C-8, nous serions encore en retard de 10 ans et que le Bill C-8, au moins, nous fait franchir un très grand pas.

Vous avez mentionné, madame la vice-présidente, certaines lois provinciales qui vraiment, sont avant-gardistes mais règle générale, si vous regardez les codes du travail au niveau provincial, il y en a qui sont beaucoup plus conservateurs, beaucoup plus restrictifs pour le milieu ouvrier, qui sont silencieux en ce qui concerne les non syndiqués. Je pense que le gouvernement actuel a tenté de proposer une espèce de charte des travailleurs non syndiqués qui n'est pas nécessairement parfaite, mais qui est un début.

Si vous le voulez, j'aimerais que vous me donniez quelques précisions. J'ai beaucoup de questions mais je pense qu'il est prévu, madame la présidente, que si nous n'avons pas assez de temps, nous pourrions avoir une autre séance avec le CTC s'il y consent.

Je voudrais seulement relever ce que M. Major a dit tout à l'heure. Monsieur Major, pour clarifier cette situation, je vais vous faire lecture de l'article 29 du présent projet de loi.

[Traduction]

Chairman. I hope that in the future we will find many more women at executive levels in your unions. I am sure that this would be a change for the better since, at the present time, the percentage is very, very low.

Madam Chairman, I have a very general question to ask. On reading your brief which we received this afternoon, I was struck by the ambiguity of certain passages. Indeed, I still do not know whether the CLC is favourable to the new minimum working conditions provided in Bill C-8. In our opinion, it is strictly a matter of providing a decent minimum for non-unionized employees. Far be it from us to think of preventing unionization, quite the contrary. We have attempted to demonstrate this in the amendments which we propose through Bill C-8. Your brief makes me wonder whether we should not have just left the present labour code untouched. In other briefs presented to us by Bell Canada, the Canadian Manufacturers Association or other employer organizations, we have been described as worse than revolutionaries. On several occasions, your brief imputes our motives, somehow implying that we are against greater unionization. If this reflects the CLC's attitude, then the CLC is greatly mistaken.

In Bill C-8, we are attempting to establish certain basic minimums for non-unionized and unionized employees. If the government had remained inactive in this field and had not tabled C-8, we would have remained 10 years behind rather than taking a great step forward.

You said, Madam Chairman, that certain provincial laws were much more progressive, but if you take a look at the provincial labour codes, you will note that they are generally much more conservative and more restrictive in respect of workers, as well as quite silent about non-unionized employees. The present government has tried to develop a sort of non-unionized workers' charter and though it may not be perfect, it is a beginning.

If you would be kind enough, I would like you to give me a few clarifications. I have many questions but I believe it has been provided, Madam Chairman, that if we do not have enough time, we can always schedule another meeting with the CLC.

I would like to refer to what Mr. Major said a while ago. To clarify the situation, I will read Clause 29 of this bill.

• 2120

82.1(1) Quiconque, étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, a des motifs raisonnables de croire

82.1(1) Where a person employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business has reasonable cause to believe that

[Text]

a) que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose constituerait un danger imminent pour sa propre sécurité ou santé ou pour celle d'un autre employé, ou

b) qu'il existe, dans un lieu de travail, des circonstances qui constituent un danger imminent pour sa sécurité ou sa santé peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine, le dispositif ou la chose ou de travailler dans ce lieu.

Deuxièmement, et ce qui est extrêmement important . . .

(2) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) doit faire sans délai un rapport sur la question à son surveillant ou à son employeur . . .

Il ne va pas chercher un agent de sécurité, monsieur Major.

Si je reprends votre exemple quand il y a de l'eau qui commence à couler dans la mine, il est normal que l'homme comprenne qu'il est en danger; il court, puis il sort. Il n'attend pas l'autorisation d'un agent de sécurité pour sortir. Le texte de loi veut dire carrément, qu'on donne le droit, pour une fois, à l'employé et non pas à l'employeur de décider s'il y a danger. Et je pense que c'est très nouveau ça.

M. Major: Pourriez-vous me permettre de répondre?

M. Olivier: Oui, monsieur.

M. Major: Madame la présidente, l'article est bon en soi. Là où nous ne sommes pas d'accord, c'est pour l'emploi du mot «imminent». J'ai été directeur des services sociaux de la Fédération des travailleurs du Québec pendant des années, et j'ai eu des milliers de cas d'accidents de travail qui m'ont passé entre les mains. J'ai donc une certaine expérience en ce domaine. Beaucoup d'employeurs, malheureusement, vont utiliser des mots qui se trouvent dans un texte de loi pour bloquer une loi. Alors nous disons que le mot «imminent» ne devrait pas exister.

Et je vais vous donner un exemple. Quelqu'un travaille dans une mine d'amiante. Le danger de l'amiantose n'est pas imminent, ça prend des années avant que quelqu'un ait les poumons pourris! Vous voyez tout de suite et je donne un exemple à la course, c'est le premier qui me saute à l'esprit . . . Il y a des milliers de choses toxiques, de produits chimiques nouveaux . . . Et l'employé qui respire une nouvelle vapeur qu'il n'a jamais respirée auparavant, ne sait pas si ça va lui brûler les poumons ou non: il se retire! Est-ce qu'il y a un danger dans cinq ans ou dans un an? Le mot «imminent», devrait disparaître de ce texte. Nous ne disons pas: l'article n'est pas bon.

Une autre faiblesse de cet article c'est ceci: Tout dans ce texte laisse croire qu'il n'y a que des employés non syndiqués. Or, dans la juridiction fédérale, plus de 55 p. 100 des travailleurs sont syndiqués. Où est dans le texte le rapport aux délégués de départements, au syndicat? Nulle part on ne le voit! C'est comme si l'individu était complètement isolé. Or, dans les faits, c'est l'inverse.

M. Olivier: Donc, vous ne vous opposez pas en principe . . .

M. Major: On ne s'oppose pas à l'article, tel quel. On le trouve très bon. En passant nous sommes heureux, de voir

[Translation]

(a) the use or operation of a machine, device or thing would constitute an imminent danger to the safety or health of himself or another employee, or

(b) a condition exists in any place that would constitute an imminent danger to his own safety or health that person may refuse to use and operate the machine, device or thing or to work in the place.

Secondly, and most importantly . . .

(2) Where an employee refuses to use or operate a machine, device or thing or to work in a place pursuant to subsection (1), he shall forthwith report the circumstances of the matter to his employer or the person having control or direction over him . . .

He does not have to go look for the safety officer, Mr. Major.

If I were to use your example, when water starts flowing into a mine, the worker would presumably understand the danger and leave as quickly as possible. He would not wait for authorization from a safety officer before getting out. This provision quite clearly says that, for once, it is the employee and not the employer who decides whether there is any danger. I think that this is a new approach.

Mr. Major: May I answer?

Mr. Olivier: Yes, sir.

Mr. Major: Madam Chairman, the clause in itself is good. However, we do not agree with the use of the term "imminent". I was director of social services for the QLF for a number of years and I have seen thousands of work accidents. Thus, I have considerable experience in this field. Unfortunately, many employers will make use of a provision's wording in an attempt to nullify its effect. For this reason, we think that the term "imminent" should not be used.

I will give you an example. Let us take the case of an asbestos miner. The danger of asbestosis is not imminent as it takes quite a few years before the lungs actually begin to rot! This is just an offhand example from the top of my head—There are thousands of toxic substances and new chemical products—A worker breathing in a new vapour which he has never smelled before cannot know whether this will burn his lungs or not; he just gets out of the way. Will the danger begin after five years of a single year? We should remove the term "imminent" from this provision. We are not saying that the clause in itself is not good.

Another weakness of this clause is that it gives the impression that there are only non-unionized workers. It happens that over 55 per cent of the employees in areas under the federal government's jurisdiction are unionized. Where in the text is there any mention of a report to the shop steward or to the union? There is no mention at all! It is as if the individual were completely isolated when, as a matter of fact, it is quite the opposite.

Mr. Olivier: Then, you have no objection to the principle . . .

Mr. Major: We are not opposed to the clause as such, it is quite praiseworthy. We are pleased to see that a step has been

[Texte]

qu'un pas ait été fait dans cette direction. En notre critique n'est pas destructive, elle est constructive. La critique que nous faisons c'est pour permettre au législateur d'attendre véritablement son but. On se base sur une expérience pratique qui dure depuis des décennies, des dizaines et des dizaines d'années. Par exemple dans les banques: ce n'est pas d'aujourd'hui qu'on essaie d'organiser quelque chose, ça fait cinquante ans; alors il y a quelque chose qui ne va pas.

M. Olivier: On va se débarrasser des banquiers.

M. Major: Dans le cas des accidents de travail, monsieur le député, vous savez comme moi qu'il y a plus d'heures perdues à cause des accidents de travail que pour des grèves. Alors il y a quelque chose qui ne va pas! Bell Canada ou l'Association des manufacturiers canadiens peuvent dire tout ce qu'ils veulent, mais le fait demeure: ce sont nos gars qui se font tuer, et ils se font de plus en plus tuer... ou ils sont rendus infirmes pour la vie. J'en sais quelque chose.

M. Olivier: Monsieur Major, vous reconnaissez avec moi que cet article-là, est bon. Toutes vos critiques, je les prends d'une façon très constructive.

M. Major: Oui, soyez sûr!

The Vice-Chairman: Mr. Olivier, I think Mrs. Carr wants to say something.

Mrs. Carr: Perhaps I could comment 'on the questions that you first started to ask.

May I, on behalf of my committee and the Canadian Labour Congress, apologize for the lateness in receiving our presentation but I can assure you that we have been bound by preparing documents for our upcoming convention, the house of translation is swamped with our work, and we could not get our document translated for you. We are not privileged to have staff in great numbers and, therefore, our staff has been working 12, 14 and 16 hours a day for the last six weeks. As a result of that, unfortunately our documents got to you rather late. We ask for your cooperation in that matter.

• 2125

You made some statement relative to us being ambiguous in our document, and some things we agree with and some things we do not agree with. You also mentioned the briefs that you have received from the likes of Bell Canada and the Canadian Manufacturers Association and one or two others. Well we have taken time to read some of that, and of course they should be all filed in file 13 so far as we are concerned in the working world. File 13 is getting pretty full of stuff from that area.

They have never been generous to us or generous to workers in general, and we do not expect that they ever will be. One day perhaps it might be an idea for committees such as this to have one group of each side sitting and explaining to you our differences of opinion and the reasons we do not agree in particular areas.

Mr. Halliday: At the same time.

Mrs. Carr: At the same time.

[Traduction]

made in this direction. Our criticism is constructive in the hope that the legislative purpose will be better served. We are basing our remarks on practical experience gathered over many years and decades. Take the example of the banks, it is not just today that an attempt was made to organize the workers, this goes back 50 years; it is obvious that there is something wrong.

Mr. Olivier: We will get rid of the bankers.

Mr. Major: As far as work accidents go you know quite well, sir, that more hours have been lost for this reason than as a result of strikes. There is something wrong here! Regardless of what Bell Canada or the Canadian Manufacturers Association have to say about it, the fact remains that it is our guys who are getting killed, in ever increasing numbers or they are made invalid for life. This is something I know about.

Mr. Olivier: Mr. Major, you do acknowledge that this clause is a good one. Your criticism is being accepted in a constructive manner.

Mr. Major: Yes, indeed.

La vice-présidente: Monsieur Olivier, je crois que M^{me} Carr a une observation à faire.

Mme Carr: J'aimerais d'abord faire suite à vos remarques préliminaires.

Mon comité et le Congrès du Travail du Canada regrettent que vous ayez reçu si tardivement notre mémoire. Nous préparons des documents pour notre congrès imminent et le service de traduction est inondé de travail et nous n'avons pu faire traduire notre document. Notre personnel est assez restreint et travaille pendant 12, 14 et 16 heures par jour depuis six semaines. Tous ces facteurs ont contribué au retard. Nous demandons votre bienveillance.

Vous avez dit que nous étions ambigus dans notre mémoire et que nous approuvions certaines choses alors que nous en désapprouvions certaines autres. Vous avez également parlé de mémoires que vous avez reçus de groupes tels que Bell Canada, l'Association canadienne des manufacturiers et un ou deux autres groupes. Eh bien, nous avons pris le temps de lire certains de ces mémoires, et évidemment, quant à nous du monde du travail, ils devraient tous être mis au panier. Ce panier est plutôt débordé de documents en provenance de ces groupes.

Ils n'ont jamais été généreux à notre égard, ni envers les travailleurs en général, et nous n'attendons rien de leur part. Peut-être qu'un jour un comité comme celui-ci devrait convoquer des représentants de chaque parti pour qu'on vous explique nos divergences d'opinions et pourquoi nous ne sommes pas d'accord sur certaines questions.

M. Halliday: Le même jour.

Mme Carr: Le même jour.

[Text]

An hon. Member: Good idea.

Mrs. Carr: Let us face them man to man or woman to woman, eye to eye, and let us have it out once and for all about some of these areas because I suggest to you that they are the people that are doing more damage to labour relations than the trade union movement.

Labour legislation is written for workers; it is not written for the corporations and the companies and the banks and you name it. They have the money and the lawyers to defend themselves. The labour workers and the trade union movement do not have those kind of resources available to them, neither has the worker. We suggest to you, therefore, that the labour laws and labour relations should be printed and put in such fashion that they protect the worker. It is inconceivable to us in the workforce to be in 1978 and still under such archaic legislation as we are across this country.

We have talked about certification tonight at great length. Some of you should try organizing—I suggest perhaps some of you sitting around this table have. But I can assure you there are some of us that are sitting on this side who have had literally to go into ghettos and cellars and attics and places unknown to man almost, to sign a card for union membership in order to get enough members to go before the board for certification and then have been plagued by legislation that is so inefficient that we cannot get anything certified; once the time comes we have an employer who has the right to appeal, and then it sits there, and it sits there because unfortunately the workload of the department has been too great, or because they find a technical avenue to decide to do something about it.

The bank workers in this country, for the first time in the history of Canada are going to have an opportunity to be decent living citizens with the right to live as any other worker in this country instead of being held down like they were working in ghettos, which banks really are. It does not matter you have the Royal Bank of Canada with a fortieth floor which is so posh that a working person does not even seem fit to walk in there.

If you think we are getting up tight about this, we really are, in the trade union movement. Talk to the women that work in these banks, talk to the flight attendants who have to suffer under the unprecedented type of feeling relative to pregnancy, talk to the men and the women who work in the ghettos and find out some of these things. You will not hear this from the business community because they have not got the guts or the desire to talk frankly about the workers that they pay degrading wages to and have working in degrading conditions.

We agree to some of the things that are in that legislation, no question about that, but some of the things that you are trying to put in that legislation truly treads on the toes of the trade union movement. You do not give us the right to organize in many areas unless we go through all these nonsense things we have to face.

[Translation]

Une voix: C'est une bonne idée.

Mme Carr: Discutons d'homme à homme, de femme à femme, d'œil à œil, et exposons une fois pour toutes ces questions car à mon avis, ces gens nuisent beaucoup plus aux relations de travail que le mouvement syndical.

Les lois relatives au travail sont rédigées pour les travailleurs; elles ne le sont pas pour les sociétés, pour les banques et que sais-je encore. Ces gens-là ont l'argent et les avocats pour se défendre, alors que les syndicalistes, les syndicats et les travailleurs ne disposent pas des mêmes ressources. Conséquemment, nous sommes d'avis que les lois relatives au travail et les relations de travail devraient être conçues afin de protéger le travailleur. Pour nous du mouvement syndical, il est inconcevable qu'en 1978, nous soyons toujours régis par des lois à ce point archaïques dans ce pays.

Nous avons longuement parlé d'accréditation ce soir. Certains d'entre vous devriez tenter d'organiser... peut-être que certains d'entre vous à cette table l'ont fait. Mais je peux vous assurer que pour certains d'entre nous qui représentons le CTC, il a fallu littéralement se rendre dans des ghettos, dans des greniers et des sous-sols, dans des endroits pratiquement inconnus de l'homme, afin de faire signer des cartes d'appartenance à un syndicat, ceci afin d'obtenir un nombre suffisant de membres pour présenter une demande d'accréditation au Conseil; puis nous avons dû faire face à des lois à ce point inefficaces que nous n'avons pu obtenir aucune accréditation; une fois le temps venu, l'employeur a le droit d'interjeter appel et l'affaire est retardée, ceci parce que malheureusement, la charge de travail du ministère est trop grande, ou parce que les autorités découvrent un détail technique qui permet de retarder l'accréditation.

Pour la première fois dans l'histoire du Canada, les employés des banques, à titre de citoyens à part entière, auront le droit de vivre comme tout autre travailleur de ce pays, plutôt que d'être écrasés comme ils le sont dans leurs ghettos de travail, ce que sont vraiment les banques. Peu importe, le quarantième étage de l'édifice de la Banque Royale du Canada est tellement luxueux qu'un travailleur ne semble pas cadrer dans ce milieu.

Si vous pensez que nous du mouvement syndical sommes aigris par ces faits, vous avez tout à fait raison. Discutez avec les femmes qui travaillent dans ces banques, discutez avec les hôtesse de l'air qui doivent endurer des conditions inhumaines relatives à la grossesse, discutez avec les hommes et les femmes qui travaillent dans ces ghettos et écoutez-les parler. Les hommes d'affaires ne vous parleront pas de ces choses car ils n'ont pas le courage ni l'envie de parler franchement de ces travailleurs qu'ils obligent à travailler dans des conditions inhumaines, pour des salaires ridicules.

Il n'y a aucun doute sur le fait que nous approuvons certaines dispositions du projet de loi, mais d'autres dispositions que vous tentez d'y inclure blessent vraiment le mouvement syndical. Dans bien des domaines, vous ne nous accordez pas le droit de mettre sur pied des syndicats, à moins de passer par toutes ces étapes insensées.

[Texte]

Nine statutory holidays, we agree with that. God knows we agree with that. But I say to you, Heritage Day was promised to the Canadian people, and it was literally promised at bargaining tables in at least two areas that I know of, and a collective agreement was signed, hoping that Heritage Day would be granted in February 1976. It never came about.

Annual vacations with pay, we thank you for what you are doing, but six years is simply too long to wait for that. There are many people across this country who are enjoying three weeks after one year.

I have already talked about protection relative to pregnancy.

• 2130

Bereavement leave, I know the argument that the employers gave you, and I know they relate it to the immigrants in this country who play games with bereavement leave. Let me tell you, I have heard that at the bargaining table since 1965; that because some one of our Italian members of the trade union movement has asked for bereavement leave, they say you have had it too many times and they come up with all kinds of stories. You should ask the employer about human rights and human dignity when they talk like that about their workers.

Sick leave. We commend you on that; we have indicated that. But when you start talking about payment of wages and when you start talking about working time, you start tearing down what we have worked so hard to build up over the years. When you suggest that somebody should not be paid overtime for working over a certain number of hours, sure we are going to get uptight on this side of the table. We are seeing people negotiating contracts now for longer work days, and what is happening to the people? What is happening to the people who are involved in that? Nobody in this country should be allowed to make people work more than eight hours a day without paying them overtime. They are benefiting from every single thing that they get out of that person.

M. Olivier: Madame la présidente, . . .

The Vice-Chairman: Your 15 minutes have expired.

Mr. Olivier: Yes, I understand, but I would like to say something.

Je voudrais vous rappeler que lorsque le projet de loi a été déposé, j'ai énoncé les principes premiers du projet de loi. Concernant la durée du travail, si je me réfère au compte rendu, j'ai dit ce qui suit:

Nous soutenons résolument que la durée normale du travail pour tous les travailleurs relevant de la compétence fédérale doit être de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine.

Il faudrait appeler des choux, des choux et des carottes, des carottes. C'est ce que cela veut dire. En fin de compte, notre position est la même que la vôtre en ce qui concerne le projet

[Traduction]

Dieu sait que nous sommes d'accord pour l'imposition de neuf jours fériés. Mais je dois ajouter que l'institution du Jour du patrimoine avait été promis au peuple canadien, et littéralement promis aux tables de négociation, au moins dans deux domaines que je connais; une convention collective a été signée, dans l'espoir que le Jour du patrimoine serait accordé en février 1976. Cela ne s'est jamais produit.

Pour ce qui est du congé annuel payé, nous vous remercions pour ce que vous faites, mais la période d'attente de six ans est tout simplement trop longue. Il y a bien des gens dans ce pays qui reçoivent trois semaines de vacances payées après un an de travail.

J'ai déjà parlé de la protection des femmes enceintes.

Pour ce qui est du congé de décès, je connais les arguments que vous ont présentés les employeurs, et je sais qu'ils ont parlé des immigrants dans ce pays qui abusent du congé de décès. Permettez-moi de vous dire que j'entends cet argument répété aux tables de négociations depuis 1965; parce que l'un des membres italiens de nos syndicats a demandé un congé de décès, ils ont dit que cela se produisait trop souvent et ils nous ont raconté toutes sortes d'histoires. Vous devriez demander aux employeurs ce qu'ils pensent des droits de l'homme et de la dignité humaine quand ils parlent de leurs travailleurs de cette façon.

Le congé de maladie. Nous vous félicitons là-dessus; nous l'avons dit. Mais quand vous parlez du versement des salaires et des heures de travail, vous détruisez ce qu'il nous a fallu plusieurs années de travail ardu à établir. Quand vous dites qu'un travailleur ne devrait pas recevoir de salaire supplémentaire pour les heures de travail effectuées en excès d'un certain nombre, il est évident que nous ne sommes pas très heureux de notre côté. Nous constatons que maintenant, certaines personnes négocient des contrats prévoyant des jours de travail plus longs. Qu'est-ce qui arrivera à ces gens? Qu'est-ce qui arrive aux gens qui sont placés dans ces situations? Personne dans ce pays ne devrait être autorisé à forcer des gens à travailler plus que huit heures par jour sans leur verser un salaire supplémentaire. Ces employeurs profitent de tout ce qu'ils peuvent tirer de ces travailleurs.

Mr. Olivier: Madam Chairman . . .

La vice-présidente: Vos 15 minutes sont terminées.

M. Olivier: Oui, je le sais, mais j'aimerais dire quelque chose.

I would like to remind you that when the bill was tabled, I outlined the main principles of the bill. Relating to work hours, if I refer to the record, I said:

We firmly suggest that the normal work hours for all workers under federal jurisdiction should be 8 hours per day and 48 hours per week.

We should call a spade a spade. That is what is meant. Finally, our position is the same as yours, as far as the bill is concerned. Madam Chairman, I would have many questions to

[Text]

de loi. Madame la présidente, j'aurais plusieurs questions mais je vais laisser la parole à d'autres et je reviendrai au deuxième tour.

The Vice-Chairman: May I put you down for another round?

Mr. Olivier: Oh, yes.

The Vice-Chairman: Mr. Hogan, please.

Mr. Hogan: Madam Chairman, welcome to the CLC. I am not a regular member of this Committee, but Mr. Orlikow and John Rodriguez are and they asked me to fill in.

I had two hours reading this brief this afternoon and I was more than duly impressed with it. I especially liked John Fraser's question and Mr. Lang's answer, because it should clarify for everybody the fact that there is an institutional conflict within the confines of this Labour Code.

Mr. Fraser: That is right.

Mr. Hogan: On the one hand, the government is right in saying that in Clauses 42 and 46, especially Clause 42, they are trying to help you; but still they do not face the question that the Federal Court and the delays that are caused by the normal type of overload of the Canada Labour Relations Board can completely throw this out unless it is agreed to, and unless it is agreed that the federal labour court cannot have the power to overrule the labour board on this point.

These are just words that are offered to you. Probably they are sincerely meant. I have to assume that when John Munro, the hon. Minister of Labour, and his men get together and do this, they are sincere about it. But if they are really sincere, whether they are talking about the 55 per cent of unionized people in the public sector or, as is your concern, Mr. Olivier, about the non-union people, then they will make sure that the federal labour court will not have the power to stop what you are suggesting in Clauses 42 and 46, which the trade union people are so enthusiastic about. I think that would be a major step forward in industrial relations in the federal field and would give a tremendous impetus to these backward provinces that you talked about; to these conservative provinces in relationship to this.

• 2135

Mr. Fraser: Please be careful what words you use there.

Mr. Hogan: I was talking about small-c conservative.

The Vice-Chairman: May I suggest you direct your comments to the Chair, Mr. Hogan?

Mr. Hogan: Sorry, Madam Chairman, I am getting probably a little too informal.

But I think, Madam Chairman, you see the point I am making. The honourable member talks about ambiguity, as he sees it, in the law. I see ambiguity there too, but I see it more in terms of the way the people representing the trade union see it on this particular point.

[Translation]

ask, but I will give the others a chance, and I shall be back on the second round of questioning.

La vice-présidente: Je vous inscris donc au deuxième tour?

M. Olivier: Oui.

La vice-présidente: Monsieur Hogan, vous avez la parole.

M. Hogan: Madame la présidente, je souhaite la bienvenue au CTC. Je ne suis pas un membre régulier de ce Comité, mais M. Orlikow et John Rodriguez le sont et ils m'ont demandé de les remplacer.

J'ai consacré deux heures à la lecture de ce mémoire cet après-midi et j'ai été très impressionné. J'ai particulièrement apprécié la question de John Fraser et la réponse de M. Lang, car cela devrait préciser à tous qu'il existe un conflit institutionnel au sein même du Code du travail.

M. Fraser: C'est exact.

M. Hogan: D'autre part, le gouvernement a raison de dire qu'aux articles 42 et 46, particulièrement à l'article 42, il essaie de vous venir en aide, mais on ne tient toujours pas compte du fait que le travail de la Cour fédérale, de même que les retards découlant de la surcharge normale de travail que doit affronter le Conseil canadien des relations du travail, peuvent éliminer totalement ses effets bénéfiques, à moins qu'on convienne que la Cour fédérale du travail ne peut être autorisée à renverser des décisions du Conseil là-dessus.

Ce ne sont que des paroles rassurantes qu'on vous dit, probablement avec sincérité. Je dois présumer que lorsque l'honorable John Munro, ministre du Travail, rencontre ses fonctionnaires pour présenter ses propositions, ils agissent en toute sincérité. Mais si tel est vraiment le cas, peu importe qu'ils parlent de la proportion de 50 p. 100 de travailleurs syndiqués dans le secteur public ou, comme vous l'avez dit, monsieur Olivier, des travailleurs non syndiqués, alors ils s'assureront que la Cour fédérale du travail ne sera pas en mesure d'annuler les dispositions des articles 42 et 46, qui enthousiasment tant les organisateurs du monde syndical. A mon avis, l'adoption de ces dispositions constituerait un grand pas en avant dans le domaine des relations de travail au fédéral; cela donnerait un coup de pouce extraordinaire à ces provinces conservatrices dont vous avez parlé et qui ne sont pas très à l'avant-garde dans ce domaine.

M. Fraser: Faites attention à ce que vous dites.

M. Hogan: Je parlais des conservateurs avec un petit «c».

La vice-présidente: Veuillez adresser vos remarques au président, s'il vous plaît.

M. Hogan: Je m'excuse, madame la présidente.

Mais vous voyez sans doute où je veux en venir. L'honorable député a évoqué l'ambiguïté du texte de loi, ambiguïté qui s'y trouve effectivement, mais sous la forme exposée par le représentant du syndicat.

[Texte]

Let me repeat the way I see the thing, subject to correction by somebody who knows more about it than I do. Because of the time that you apply for certification, if that is not accepted, and it seems to be accepted here—if the Labour Relations Board is given a mandate to accept in law through the Labour Code the time the application is made, that is fine. But if the federal court is going to be able to supercede that and say no to the Labour Relations Board, the gesture is meaningless, the apparent progressive gesture, and so on. I want to emphasize that. I think it is terribly important.

On page 25 of your brief—I would like a brief comment on this. It seems to me—am I hearing right? I have not had time to read the legislation for myself—that even with this new Labour Code and after all these months, and so on, there is not minimum security in terms of an agency shop granted or what we call in Canada a Rand formula, that that is not granted. If you have a group, let us say they organize a bank, because you have made the legislation present in the way that I have described, that people cannot go to that using their freedom? And yet the collectivity goes ahead, namely the union, and bargains for them, and they do not have to pay dues for that organization that gets them better wages and better working conditions, and so on? Am I to understand that?

The Vice-Chairman: Excuse me, Mr. Hogan. I wonder if you could give us a particular reference. Is that page 25?

Mr. Hogan: Yes, page 25.

The Vice-Chairman: Which particular paragraph?

Mr. Hogan: I think it is right at the top where they are talking about agency shops.

Mrs. Carr: About the union . . .

Mr. Hogan: You have here:

We repeatedly point at the missing provisions concerning strike-breaking or financial compensation for fair representation of non-unionists, such as enacted last year in Quebec.

Then you give a list of the states in the United States that have authorized what is called in the United States and now is accepted terminology, the agency shop "fair share arrangements", in this case in public employment, and which has its origin, as everybody knows or as most people know, in the Rand formula provisions in Canadian law. But this is not going to be admitted in the Labour Code. Is that right? This is going to be omitted from it, even that minimum provision?

Mr. Borek Zofka (Assistant Director, Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress): There is not even a mention of it. It is a completely missing provision. There is no amendment to Bill C-8 which would talk about the enactment of an equivalent of the Rand formula where it is not agreed by collective agreement.

Mr. Hogan: I suggest, Madam Chairman, to the assistant to the Minister of Labour that he seriously take this under consideration because if he is really concerned about the union movement and the non-union people getting their fair share of what is traditionally called union security, this is the minimum type of security. We could list about eight or ten types of security going all the way to the closed shop, but this is the

[Traduction]

Je vais donc reprendre ce que j'ai déjà dit. Si le Conseil des relations du travail est tenu aux termes de la loi d'accepter la date de dépôt d'accréditation, c'est parfait. Par contre, si la Cour fédérale est habilitée à casser une décision en ce sens rendue par le Conseil, cette mesure, en apparence progressiste, est en réalité vide de sens. C'est une question fort importante que je tiens à souligner.

Je voudrais avoir vos remarques concernant la page 25 de votre mémoire. Comme je n'ai pas eu le temps de lire le texte du bill moi-même, pourriez-vous me dire si aux termes du nouveau code de travail et après tout le temps qui s'est écoulé, les travailleurs n'auront toujours pas obtenu un minimum de sécurité grâce à l'application de la formule Rand? Est-ce vrai que si un syndicat parvenait à syndiquer les travailleurs d'une banque par exemple, les dispositions de la loi n'imposeraient toujours pas le précompte des cotisations syndicales si bien que ces employés pourraient profiter des avantages obtenus par le syndicat sans rien payer?

La vice-présidente: Est-ce que ceci se trouve bien à la page 25 du mémoire?

M. Hogan: Oui.

La vice-présidente: Quel paragraphe?

M. Hogan: Au haut de la page où il est question des sections syndicales.

Mme Carr: Concernant le syndicat . . .

M. Hogan: Je cite:

Nous attirons encore l'attention sur l'absence de dispositions relatives aux briseurs de grèves et à l'indemnisation financière pour la juste représentation des non-syndiqués, comme la loi du Québec en contient depuis l'an dernier.

Vous donnez ensuite la liste des états aux États-Unis autorisant les «arrangements de juste part», ici dans le secteur public, ce qui en droit canadien, est connu sous le nom de formule Rand. Est-ce bien exact que cette disposition de base va être omise du nouveau code de travail?

M. Borek Zofka (directeur adjoint, Direction de la recherche et de la législation, Congrès du travail du Canada): On n'en fait tout simplement pas mention. Le Bill C-8 ne parle tout simplement pas de l'adoption éventuelle de l'équivalent de la formule Rand parce que celle-ci n'est pas prévue aux termes d'une convention collective.

M. Hogan: Le secrétaire du ministre devrait examiner cette question très sérieusement si le mouvement syndical y tient réellement à cœur de façon à ce que les travailleurs non syndiqués puissent bénéficier d'un minimum de sécurité syndicale. Cette sécurité passe par différentes étapes, y compris les ateliers fermés où les travailleurs non syndiqués ne sont pas admis; il s'agit là d'un minimum qui devrait être accordé au

[Text]

minimum type of security that should be granted to a trade union movement by people in banks and so on.

• 2140

Concerning one of the things that I see on page 33, I understand about the timing but there seems to be a contradiction here by the last member as he quoted from his interpretation of the law itself, Madam Chairman—the last bit where he is talking about Clause 9, page 33, on the whole question of time. This really shocks me as it reads here. But since I have not read the act itself, I refuse to believe my ears and then the honourable member comes along and says that he has a different interpretation because it is really a 40-hour week. But you say:

This is a most repugnant provision which authorizes the Minister, on application of the employer or employer's organization, to work employees in excess of the maximum hours of 48 per week without payment of overtime.

Now would somebody explain that? Is that really in the legislation?

Mr. Lang: The whole point we are trying to make here, and we have made it with the federal government year after year after year, is that the whole concept of averaging hours of work undermines 8 in a day and 40 in a week.

The averaging provisions are given at the request of an employer or an employer's organization by the Minister. Hours can be averaged over 13 weeks or 52 weeks. In other words, if hours are averaged over 13 weeks, under permit, that means 520 hours can be worked in that 13 weeks regardless of how many in a day or how many in a week. If it is over 52 weeks in a year, that means there are 2,080 hours which the employer can work the employee without regard to 8 in a day or 40 in a week.

There have been some applications come in, and I think I am correct in saying it is the one at Rabbit Lake, Gulf Minerals Canada Limited in Northern Saskatchewan employees in the mines are flown in for two weeks, taken out for two weeks, and they can work an average of 90 hours a week without overtime. Now, that is what averaging means.

When they are extending the averaging provisions from one week instead of two or more weeks, it means to say that this gives them now the opportunity to widen the averaging provisions further to give the compressed work week, which means three or four days in a week, and ten hours a day, 12 hours a day, without the payment of overtime. What we are saying is that as long as you have averaging by permit or otherwise, then there are no standard hours of work either per day or per week in the federal jurisdiction. That is it.

Mr. Hogan: Thank you very much, Mr. Lang. Could I make one last comment, Madam Chairman?

[Translation]

mouvement syndical par ceux qui affirment être partisans de la syndicalisation d'employés jusqu'à présent non syndiqués, comme dans les banques par exemple.

Je voudrais maintenant parler de la page 32 de la version française du mémoire. Il semblerait y avoir une contradiction, notamment en ce qui concerne l'article 9 relative aux modalités de calcul de la moyenne des heures de travail. Je trouve cela vraiment scandaleux. Mais n'ayant pas lu le bill moi-même, je refusais d'en croire mes oreilles et voilà que l'honorable député soumet une interprétation différente de la loi en disant qu'il s'agit de la semaine de quarante heures. Or, les témoins disent ce qui suit dans le mémoire:

Voilà une disposition absolument scandaleuse puisqu'elle autorise le ministre, à la demande de l'employeur ou de l'association patronale, de faire travailler les employés au-delà du nombre maximum d'heures par semaine sans paiement d'heures supplémentaires.

Est-ce que cette disposition figure réellement dans le texte du bill?

M. Lang: Ainsi que nous essayons de l'expliquer au gouvernement fédéral depuis des années déjà, le principe même du calcul de la moyenne d'heures de travail sape le principe de la journée de huit heures et de la semaine de quarante heures.

C'est à la demande de l'employeur ou de l'association patronale que le ministre peut autoriser à appliquer les dispositions sur le calcul de la moyenne, si bien que les heures de travail peuvent être calculées sur une période de 13 ou de 52 semaines. Si les heures de travail sont calculées sur une période de 13 semaines, selon l'autorisation ministérielle, cela revient à dire que les travailleurs peuvent travailler 520 heures réparties sur 13 semaines, sans tenir compte du nombre d'heures par jour ou par semaine. Si le calcul est effectué sur une période de 52 semaines, le patron peut obliger les travailleurs à travailler 2,080 heures sans respecter le maximum de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Les demandes en ce sens ont été soumises par la société Gulf Minerals Canada Limited de Rabbit Lake dans le nord de la Saskatchewan où les ouvriers sont amenés à pied d'œuvre pour descendre dans les mines deux semaines et ensuite s'en vont pendant deux semaines, si bien qu'ils arrivent à travailler 90 heures par semaine sans toucher des heures supplémentaires. Voilà où on en arrive avec le calcul de la moyenne.

Lorsque les heures de travail, plutôt que d'être calculées hebdomadairement sont réparties sur deux ou trois semaines, cela permet de mettre en œuvre la semaine de travail comprimée, soit trois ou quatre jours par semaine à raison de 10 ou 12 heures par jour sans payer les heures supplémentaires. Or nous estimons que dès que cette pratique est autorisée, que ce soit sur autorisation ou non, la durée de la journée ou de la semaine de travail n'est plus fixée pour les travailleurs relevant de la compétence fédérale.

M. Hogan: Je vous remercie, monsieur Lang. Puis-je poser une dernière question, madame la présidente?

[Texte]

The Chairman: Yes, you still have four minutes, Mr. Hogan.

Mr. Hogan: Thank you, Madam Chairman. Mr. Major was talking about safety and health, and I have had a lot to do with this stuff in coal mines and steel plants and everything else.

I am convinced of what you people are saying to this extent that unless there are mandatory requirements by the Minister in the federal field that these things be set up, then it will be extremely difficult to set them up and get them working. This is such a major concern now and should be a major concern. I have seen productivity in the coal mines of West Virginia go up and as soon as they change and make mandatory laws and made mandatory safety requirements, and safety committees, the productivity went down from 11 tons per man-shift in underground mines to about 9 tons per man-shift, but at the same time the number of deaths decreased in the coal mines by about 50 percent.

So I just want to repeat, Madam Chairman, and it is an observation rather than a question, that I think these people will have to organize the mining industry—the uranium industry is a particularly vulnerable one now 14 that unless it comes from the Minister saying “things have to be set up and set up in good faith”, then I think we are going to have great difficulties in getting them working. Thank you for your time, Madam Chairman.

• 2145

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Hogan.

I now have Mr. Halliday, Mr. Fraser and Mr. Olivier in that order. I would remind you that from now on it is 10 minutes.

Mr. Halliday: Madam Chairman, I appreciate the opportunity of being able to comment on this. I could, indeed, ask a number of rather small questions which are of interest to me, but I sense that the mechanism of this Committee, when you consider legislation as opposed to estimates where there are simple questions to be asked, makes difficult when a person such as my colleague, Mr. Fraser, has spent hours and literally days and days trying to study Bill C-8 to understand it, and he does so in a way that most of the rest of us do not...

Mr. Fraser: Do not speak for the others, just speak for yourself.

Mr. Halliday: ...and to have him cut off after the short time he had, precludes really getting at the meat of the problem when our expert witnesses are here. So, if you would permit, I would like to request that my time be deferred to Mr. Fraser, if you and the Committee agree.

Some hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: Right. Mr. Fraser, we will return to you.

Mr. Fraser: Madam Chairman, I want to thank the Committee...

The Vice-Chairman: You now have 20 minutes instead of 10 minutes.

[Traduction]

La présidente: Il vous reste quatre minutes, monsieur Hogan.

M. Hogan: Je vous remercie, madame la présidente. M. Major a abordé la question de la sécurité et de la santé, problème que j'ai bien connu dans les mines de charbon et les aciéries.

Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il sera extrêmement difficile de créer des comités paritaires si la loi ne les impose pas. Or il s'agit d'une question tout à fait essentielle. Ainsi je sais que dans les charbonnages de la Virginie occidentale, la productivité est passée de onze tonnes par équipe-hommes à neuf tonnes par équipe-hommes aussitôt que des dispositions visant la sécurité sont devenues obligatoires; mais en même temps le nombre de décès dans ces charbonnages a diminué d'environ 50 p. 100.

C'est pourquoi j'estime, madame la présidente, que le ministre devra imposer la création de ces comités paritaires dans les charbonnages et les mines d'uranium où la situation est particulièrement délicate, sans quoi nous aurons de graves difficultés. Je vous remercie, madame la présidente.

La vice-présidente: Je vous remercie, monsieur Hogan.

J'ai sur ma liste les noms de MM. Halliday, Fraser et Olivier. A partir de maintenant, vous aurez chacun 10 minutes.

M. Halliday: Je vous remercie, madame la présidente. Je vois bien entendu que c'est toute une série de questions qui m'intéressent plus particulièrement, mais étant donné que nous sommes en train d'étudier un projet de loi et non pas les prévisions budgétaires, lesquelles n'exigent que des questions fort simples, je me trouve dans une situation plutôt délicate alors que mon collègue, M. Fraser, a consacré des jours entiers au bill C-8, si bien qu'il le connaît mieux que la plupart d'entre nous.

M. Fraser: Vous feriez mieux de parler en votre propre nom.

M. Halliday: Or le fait qu'il n'a pas pu poursuivre plus longtemps nuit à une discussion approfondie de la question en présence de nos témoins. Donc si vous le permettez, je céderai mon temps de parole à M. Fraser.

Des voix: D'accord.

La vice-présidente: Très bien. Vous avez de nouveau la parole, monsieur Fraser.

M. Fraser: Madame la présidente, je tiens à remercier le Comité.

La vice-présidente: Vous avez donc 20 minutes et non pas 10.

[Text]

Mr. Fraser: . . . and I want to thank my colleague.

Can I come back, Mr. Lang, to Clause 42 of the amendment? Madam Chairman, I want to get something straight here because I really think this is very important and then I want to turn in a couple of minutes to this question of the alleged encroachment by the Federal Court in the jurisdiction of the Canada Labour Relations Board. These are very important matters and this is what I am aiming at. However, to come back to the certification question, if you take Clause 42 of the amendment, which will be the new Section 118.1, if it is passed, I want to know, Madam Chairman, and perhaps somebody from the Department of Labour can assist us in this, if that clause refers to certification. Look at the section of the act as it now stands, look at Section 118, it says:

The Board has, in relation

Perhaps we have an extra copy . . .

The Vice-Chairman: Could you give me the page please?

Mr. Fraser: I have the summary, the synopsis of the act, which was very kindly given to us by the Clerk of the Committee through the good graces of the Department of Labour.

If you look at Section 118 in the black book, as I understand, it that is what the law says now. It says here:

The Board has, in relation to any proceeding before it, power . . .

And it has power to do a great number of things. One of those things, if you look on page . . . the page markings do not mean anything, so you are going to have to go and find the section in the black book. I am sorry, they do not. They are all mixed up. Do you have Section 118 before you, Madam Chairman? It is about halfway through the black book. Okay? Do you have it?

Just so that we will understand what we are doing or what we are even debating, it says:

The Board has, in relation to any proceedings before it, power . . .

To do a number of things. Proceedings before it, I suppose, are certifications, and if you look specifically at subsection (i) of Section 118, it says:

. . . can examine a trade union or council of trade unions that is seeking certification . . .

If you look at that subsection 1 of (e) and if you look at subsection (i):

(i) a representation vote be taken in accordance with this Part among employees affected by the proceedings, either before or after . . .

And it goes on. Then it goes on under subsection (p), subparagraph (v):

A group of employees is a unit appropriate for collective bargaining . . .

In looking at this thing, I read it, not as an expert, but I read it as having the power to give to the board jurisdiction to do certain things in relation to certification. Now, if it does mean that, I would like to know, because if it is talking about other kinds of applications then let us get it out of the way. I agree

[Translation]

M. Fraser: Je remercie mes collègues.

Je voudrais revenir à l'article 42. Mais je commencerai par faire une mise au point car il s'agit d'une question essentielle après quoi j'aborderai le problème de l'ingérence de la Cour fédérale dans les compétences du Conseil canadien des relations du travail. Pour en revenir à l'accréditation, un représentant du ministère du Travail pourrait peut-être nous dire si l'article 42 du bill qui deviendrait le nouvel article 118.1 s'il est adopté, si donc cet article porte effectivement à l'accréditation. Dans sa forme actuelle, l'article 18 est libellé comme suit:

Le Conseil a, relativement . . .

Nous avons un exemplaire supplémentaire.

La vice-présidente: De quelle page s'agit-il?

M. Fraser: J'ai ici le résumé de la loi que le greffier du comité m'a aimablement remis grâce aux bons offices du ministère du Travail.

Donc l'article 118 dans le Livre noir est libellé comme suit:

Le Conseil est habilité, relativement à toute procédure engagée devant lui . . .

Or elle est habilitée à faire tout un tas de choses. La page, de toute façon les pages ne veulent rien dire, et vous devrez donc trouver l'article en question dans le Livre noir. Avez-vous trouvé l'article 118, madame la présidente? Il figure vers le milieu du Livre noir.

Donc cet article est libellé comme suit:

Le Conseil est habilité, relativement à toute procédure engagée devant lui . . .

. . . faire toute une série de choses. Les procédures dont elle est saisie comprennent, j'imagine, l'accréditation; or, l'alinéa (i) de l'article 118 stipule ce qui suit:

. . . peut tenir une enquête sur un syndicat ou un conseil de syndicats cherchant à obtenir une accréditation . . .

L'alinéa 1 de (e) est libellé comme suit:

(i) qu'un scrutin de représentation soit tenu en conformité de la présente partie parmi employés touchés par la procédure, soit avant, soit après . . .

L'alinéa (p), sous-alinéa (v), précise ce qui suit:

Un groupe d'employés constituent une unité appropriée aux fins d'une négociation collective . . .

Si j'ai bien compris, cette disposition habilite le Conseil à se saisir des questions relatives à l'accréditation. Je voudrais donc savoir s'il s'agit bien de cette question. Moi je trouve le problème réglé et vous conviendrez peut-être dans ce cas qu'il n'aurait pas dû figurer à la page 6 de votre mémoire.

[Texte]

that it does not bother me anymore, and maybe you will agree that on page six of your brief it ought not to be there.

• 2150

My problem is that that section seems to be inconsistent with Clause 46(c) as amended, page 31 of the bill. If it is not, please explain it to me, because I am puzzled.

The Vice-Chairman: Mr. Fraser, I wonder if it would help you and the witnesses if the official from the department were to clarify that for you.

M. Olivier: Madame la présidente, j'aimerais mieux que ces questions très précises soient posées au ministre et à ses hauts fonctionnaires lorsque nous ferons l'étude article par article. Je pense que mon collègue comprend vraiment notre procédure.

Mr. Fraser: Madam Chairman, I only want to observe that we are dealing here with a highly technical act. I do not say this in any argumentative sense, but I have been here now at every session of this Committee except one, when I was off on a trip trying to find out how bad unemployment is in this country. And I can tell you it is a lot worse than the statistics show. We are discussing highly technical amendments . . .

Mr. Hogan: You must have been in Cape Breton.

Mr. Fraser: Yes, I was in your area, Andy. They speak kindly of you there. And so did I. These are technical amendments that are difficult to understand. The effect of these amendments could be very great. And the effect of these amendments, not being fully understood, may mean that we are not doing it properly.

My problem is that 118.1, which is the amendment, says, in respect of an application for certification: that it be determined as of the making of the application. This is the thrust of your brief. And I understand your position. Then it goes on and gives this amazing discretion: or as of such other date as the board considers appropriate. This suddenly throws a discretion which is inconsistent with what you are talking about. And then you go to Clause 46, the proposed amendment to paragraph 126(c) and you say:

Is satisfied that . . .

And, remember, if you go to 126 in the black book, you will find that that refers specifically to application for certification. It says:

. . . is satisfied that, as of the date of the filing of the application, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent.

It seems to me somehow, with great respect to my friend Mr. Olivier, that somebody around here—and we have a good many public servants here as well from the department—should be able to tell us whether we are dealing with a conflict here or whether I am misunderstanding the whole darned act. If I am, I must say, Mrs. Carr, that it looks as though your group misunderstood it a bit, too.

Mrs. Carr: I think perhaps Mr. Chafe can make some observations on this, but I can assure you that the date of making the application is of prime importance to us.

[Traduction]

Cet article m'apparaît contredire l'article 46c) tel que modifié à la page 31 du bill. Est-ce que c'est bien ainsi que vous l'avez compris?

La vice-présidente: Nous devrions peut-être demander au représentant du ministère de clarifier le problème.

Mr. Olivier: Madam Chairman, I prefer that these specific questions be put to the Minister and his officials when we begin the clause by clause study of the bill. I am sure my colleague is aware of this committee procedure.

M. Fraser: Je tenais simplement à faire remarquer qu'il s'agit d'un projet de loi extrêmement technique. J'ai assisté à toutes les réunions du Comité sauf une, parce que j'ai fait un voyage pour vérifier par moi-même où en est le chômage dans le pays. Je puis d'ailleurs vous dire à ce propos que la situation est bien plus grave que ne le laissent entendre les statistiques. Il s'agit donc d'amendements très techniques . . .

M. Hogan: Vous avez dû vous rendre au Cap-Breton.

M. Fraser: Oui, j'ai été dans votre région où l'on dit beaucoup de bien de vous, tout comme moi d'ailleurs. Ces amendements sont donc difficiles à comprendre en raison de leur caractère hautement technique. Or, ils risquent d'avoir d'énormes répercussions et il faut donc pour bien faire que nous en saisissons toute la portée.

D'après l'article 118.1 relatif aux demandes d'accréditation, la décision doit être prise à la date du dépôt de la demande. C'est ce que vous faites remarquer dans votre mémoire. Mais l'article prévoit ensuite un pouvoir discrétionnaire tout à fait extraordinaire en stipulant: ou à toute autre date qu'il estime appropriée. Ceci semble contredire votre point de vue. Ensuite l'article 46 qui doit modifier l'article 126c) est libellé comme suit:

est convaincu que . . .

Or l'article 126 dans le Livre noir se rapporte justement aux demandes d'accréditation. L'article précise ce qui suit:

. . . est convaincu que, à compter de la date du dépôt de la demande, la majorité des employés de l'unité veut que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

Sauf le respect dû à mon ami M. Olivier, j'aimerais qu'un des fonctionnaires du ministère nous explique s'il s'agit d'une contradiction ou si c'est moi qui n'ait rien compris. Si je me trompe, il semblerait que les témoins eux aussi ont mal compris la loi.

Mme Carr: M. Chafe va vous dire ce qu'il en pense mais je puis vous assurer pour ma part que la date du dépôt de la demande est pour nous d'une importance primordiale.

[Text]

Mr. Fraser: Okay, but what about the conflict in the other section?

Mrs. Carr: It is because of the interference of some other ministries into that particular situation.

Mr. Fraser: Sure, I understand your point.

Mrs. Carr: Okay.

Mr. Fraser: I am trying to get this so that we are not going to end up with two sections, which we may pass because we think that is what ought to be done. But they are inconsistent with each other.

Mrs. Carr: Okay, I appreciate that.

Mr. Frank Chafe (Assistant to the President, Canadian Labour Congress): Madam Chairman, if I might just make a few comments, and I make them not out of a lack of knowledge. I do not wish to take a position that might indicate that I think I know it all. But I did, in my checkered career, have the privilege of serving as a member of the Labour Relations Board in one of the provinces for about 10 years.

What we are dealing with here is an old, old question in the administration of the Labour Relations Act, not only the federal act but the provincial acts as well. The basic question is whether or not the board should decide to issue a certification order, giving bargaining rights to the union on the basis of the situation as it existed at the date of application or on the basis of the situation as it existed at the date of adjudication, which is the time the board finally decides to grant bargaining rights or otherwise.

Mr. Fraser: I understand that.

• 2155

Mr. Chafe: Okay, let me take it from there. It has been a bone of contention over all that period of time that when you file an application for certification the first thing you must do is establish, as a prerequisite to the board's even considering the application, that you represent a majority of the employees in the bargaining unit for which you are applying. That is established at the date of application and there is not much trouble with that. The problem arises, though, that is you allow the board to have the discretion that is there in that clause, the last sentence which you so quickly pointed out, that is if you say that majority status for the union is to be established at the date of the filing of the application, and then allow the board the open discretion to decide it at another date, what you are doing is saying that the Labour Relations Board can make up its mind at any time in the future after that point.

It may well be that there will be other matters for the board to consider besides majority status. The important thing is that the union established that majority status at the date of application and the experience has been that the time lag between the establishment of that majority status by virtue of the application and all the rest of it that goes on has been used by employers to undermine the union and destroy the union's opportunity to achieve bargaining rights. This is the essence, I think, of the federal court case that has been referred to. The

[Translation]

M. Fraser: D'accord, mais que pensez-vous de la contradiction dans l'autre article?

Mme Carr: C'est dû à l'ingérence d'autres ministères.

M. Fraser: Je comprends votre point de vue.

Mme Carr: Très bien.

M. Fraser: Je voudrais simplement m'assurer que si nous adoptons ces deux articles, que nous le fassions en connaissance de cause. Pour ma part, j'ai l'impression qu'ils se contredisent.

Mme Carr: Je comprends.

M. Frank Chafe (adjoint au président, Congrès du travail du Canada): Madame la présidente, je ne prétends pas tout savoir. Mais j'ai au cours de ma carrière eu l'honneur de faire partie pendant 10 ans de la Commission des relations de travail d'une des provinces.

Il s'agit là d'un problème qui s'est posé depuis longtemps déjà dans l'application de la Loi sur les relations de travail, relativement à la loi fédérale aussi bien qu'aux lois provinciales. La question est de savoir si le Conseil doit émettre un ordre d'accréditation en fonction de la situation telle qu'elle se présentait à la date du dépôt de la demande ou en fonction de la situation telle qu'elle se présente à la date où le Conseil décide d'accorder ou de refuser le droit d'accréditation.

M. Fraser: Je comprends.

M. Chafe: Très bien. Au cours de toutes ces années, nous avons toujours contesté l'obligation qui nous est faite, au moment du dépôt d'une demande d'accréditation et avant même que la commission n'étudie notre demande, d'apporter la preuve que nous représentons la majorité des employés de l'unité de négociation pour laquelle la demande est soumise. Cette preuve est établie à la date du dépôt de la demande et ne pose pas de problème. Mais les choses se corsent lorsque la commission peut exiger que le statut majoritaire du syndicat soit établi non pas à la date du dépôt de la demande mais à toute autre date, ce qui revient à permettre à la Commission des relations du travail de rendre sa décision à n'importe quelle date après le dépôt de la demande.

Il se peut fort bien que la commission ait à étudier d'autres questions, à part le statut majoritaire du syndicat. Ce qui compte, c'est que le syndicat ait établi ce statut à la date du dépôt de la demande. Or l'expérience prouve que entre la date du dépôt de la demande—et donc l'établissement du statut majoritaire du syndicat—et la décision rendue par la commission, l'employeur s'efforce de saboter le syndicat et de détruire ses chances d'obtenir le droit de négocier. C'est le fond de l'affaire devant la cour fédérale qui a été évoquée.

[Texte]

report said the board should not do it until they had reached that point.

As for the inconsistency, I frankly think what seems to be an inconsistency lies in the fact of what is being asked to be established at the date of application. We are not saying that the board should immediately certify at the date of application, but that bargaining rights be granted at that point. What we are saying is that if majority status is established at that point, then there should be no reason not to grant the bargaining rights at a later date.

As Mr. Lang pointed out, very often the date of application arrives after an organizing period in which every attempt has been made to defeat the union, so that the board's discretion should also take into consideration what happened before the application arrived. You see, the application comes in, it is investigated and all the facts of a case are supposed to be produced to the board by one of its executive officers, so that when the board gets the application in the first instance, it institutes an investigation and evidence sometimes comes up of unfair labour practices that occurred even before the application arrived.

The board should have discretion to consider the events before the application, but if majority status is established at that point then any evidence introduced after that point should not be used to break down the union's position that it has already established, especially if there is evidence to show that unfair labour practices or other things occurred once the application was made and the majority status established. I really do not think there is any real inconsistency between the two. I think the key phrase is the one that gives the board that extra discretion and it depends on how it is applied more than what it means. I do not know whether that is even more confusing.

Mr. Fraser: Okay, that is helpful. I understand what you are getting at. I must say it may be because I practised law for many years before getting elected. I have grave doubts about the wording.

Mr. Lang: That may be why you are confused, Mr. Fraser, because you practised law.

Mr. Fraser: It may be, but I spent 18 years listening to clients who came to me because people did not take enough care with the legislation.

Mr. Lang: Let me put it this way. Clause 42, if I understand it correctly, can refer to things other than certification, such as true wishes of employees. Clause 46 deals only with certification and on that the act is very clear. The board does not have discretion under Clause 46. Under Clause 42, it does. Maybe that is where we are being hung up.

• 2200

Mr. Fraser: Let us leave this for now. I think we have raised it and we will look at it.

The second thing is this, and that is the allegation which is well known now within the labour movement and among lawyers, too, that the Federal Court is destroying the intent of

[Traduction]

Par ailleurs, j'estime que s'il y a contradiction, elle consiste dans ce que l'on nous demande d'établir à la date du dépôt de la demande. Nous n'exigeons pas que la commission accorde l'accréditation à la date même du dépôt de la demande, mais que les droits de négociation en soient accordés à cette date. Nous estimons en effet que, si le statut majoritaire du syndicat est établi à cette date, il n'y a aucune raison de reporter les droits de négociation à une date ultérieure.

M. Lang vous a déjà expliqué que la date du dépôt de la demande termine très souvent une période d'organisation pendant laquelle l'employeur fait tout ce qui est en son pouvoir pour discréditer le syndicat, si bien que la Commission des relations du travail devrait tenir compte de la situation telle qu'elle se présentait avant le dépôt de la demande. Lorsque la demande est déposée à la commission, celle-ci entame une enquête d'où il découle parfois qu'il y a eu des pratiques déloyales avant le dépôt de la demande.

La commission devrait donc pouvoir examiner la situation avant le dépôt de la demande; mais si le statut majoritaire du syndicat est établi à cette date, les faits introduits après cette date ne devraient pas être utilisés pour miner la position majoritaire du syndicat, surtout si l'on peut établir qu'on a eu recours à des pratiques déloyales après la date du dépôt de la demande et de l'établissement de la position majoritaire du syndicat. Je ne vois aucune contradiction entre ces deux questions. La phase essentielle est celle qui attribue des pouvoirs supplémentaires à la commission; mais ce sont les modalités d'application qui comptent plutôt que le fait même. Je n'ai peut-être fait qu'embrouiller les choses davantage.

M. Fraser: Je vois où vous cherchez à en venir. Si j'ai des doutes quant à l'énoncé du texte de loi, c'est sans doute parce que j'ai pratiqué le droit pendant de nombreuses années avant d'être élu.

M. Lang: C'est aussi peut-être la raison pour laquelle vous ne vous y retrouvez pas, monsieur Fraser.

M. Fraser: Peut-être, mais j'ai passé dix-huit ans à écouter des clients qui faisaient appel à mes services justement parce que le texte législatif n'avait pas été rédigé avec suffisamment de soin.

M. Lang: L'article 42 peut s'appliquer à des questions autres que l'accréditation, par exemple les désirs réels des employés. L'article 46 par contre traite uniquement de l'accréditation. C'est l'article 42 et non pas l'article 46 qui accorde des pouvoirs discrétionnaires à la commission.

M. Fraser: Laissons ce problème de côté pour le moment.

Je voudrais maintenant aborder l'affirmation selon laquelle la Cour fédérale agit contrairement à l'esprit de la loi en récusant les compétences de la Commission canadienne des

[Text]

the legislation and taking away from the Canada Labour Relations Board its proper jurisdiction. Can you explain that to a committee of people who are not all lawyers and . . . ? I understand why you will smile, but they have got to understand what it is they are passing, what they are being asked to pass.

Mr. Chafe: No, Mr. Fraser, I am not smiling. I am remembering something that Max Cohen said to me one time in a similar situation when he accused me of practising law illegally. Perhaps he was right.

When you look at that, you have to look at the Federal Court Act.

Mr. Fraser: Right. Well, let us talk about it. It is important.

Mr. Chafe: If the Chairman permits, I would just like to continue. It is very much related to your earlier questions.

First of all, the Federal Court Act gives the Federal Court, at the moment, a complete carte blanche to review and hear appeals on any decisions or errors that are made by what we refer to as crazy judicial tribunals, administrative tribunals. If you look at Sections 18 and 28 of the Federal Court Act, there is no doubt about that whatsoever. Now, there are certain stated exceptions to that in the Federal Court Act. The Pension Board is one of them. We are not asking that the Canada Labour Relations Board be put under the list of exceptions for the very simple reason that there may be occasions when we would want to appeal a decision under the Canada Labour Relations Board.

The problem with the Federal Court Act is that the grounds on which these appeals can be entered are very broad. If you were in a province, as we indicate in the brief—in Ontario, for argument's sake—the only way you can get a labour relations board in the province before the courts is through a writ of certiorari on the grounds that the board has denied natural justice or has exceeded its jurisdiction. These are the only narrow grounds on which an appeal can be gotten before a court in the provincial legislation. And the board has status in the provinces. The board can appear in court and defend itself. It has not got that status at the moment before the Federal Court in Canada, in the federal jurisdiction. Nor do the amendments in Bill C-8 give it any status. This is the problem. We do not know for certain but we think the Canada Labour Relations Code should be amended to protect the board against that kind of operation because what it does is that if you can get an appeal to the Federal Court under Section 28.(1)(c), for argument's sake, where it can be brought in on the grounds that the board did not consider the material before it, you can enter any number of those appeals and the records so far show us that many of them simply have been entered, and with the time lag involved, a lot of them have been dropped. It is a frivolous use and an abuse of the federal court in the first instance. And employers have used this mechanism to defeat decisions of the board.

The other aspect of the Federal Court Act which is involved here is Section 18, where the court has the power to issue an injunction or a court order of some kind to stay the proceedings of the lesser tribunal. And that was done on one particular

[Translation]

relations du travail. Est-ce que vous pourriez expliquer ce problème de façon à ce que ceux d'entre nous qui ne sont pas juristes puissent le comprendre, car il faudrait quand même que nous comprenions le texte de loi que l'on nous propose.

M. Chafe: Je ne ris pas. Je me souviens simplement de ce que Max Cohen m'avait dit un jour dans un cas analogue en m'accusant de pratique illégale de la loi. Il avait peut-être raison.

Cette question doit être examinée dans le cadre de la Loi sur la Cour fédérale.

M. Fraser: Très bien. Parlons-en.

M. Chafe: Je poursuivrai si la présidente le permet, car le problème se rattache directement à vos questions précédentes.

La loi sur la Cour fédérale donne à cette cour carte blanche pour se saisir de tout appel ou pour réviser les décisions ou les erreurs commises par les tribunaux administratifs. Ceci est clairement prévu dans les articles 18 et 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Or, des exceptions ont été prévues aux dispositions de cette loi. L'Office des pensions figure parmi ces exceptions. Nous n'exigeons pas que la Commission canadienne des relations du travail figure sur cette liste d'exception, pour la bonne raison que dans certains cas nous pourrions avoir à interjeter appel des décisions de la Commission.

Si nous critiquons les dispositions de la Loi sur la Cour fédérale, c'est en raison des motifs très généraux pouvant donner lieu à des appels. Ainsi dans l'Ontario par exemple, l'unique façon d'intenter un procès à la Commission des relations du travail est d'obtenir un mandat de certiorari en accusant la Commission d'avoir récusé les principes de justice naturelle ou d'avoir outrepassé ses compétences. Ce sont les seuls motifs d'appel devant les tribunaux aux termes des lois provinciales, alors que la Commission, elle, peut se défendre devant les tribunaux provinciaux, ce qu'elle ne peut pas faire pour l'instant devant la Cour fédérale du Canada. De plus, les amendements au Bill C-8 n'attribuent pas de personnalité juridique à la Commission. Nous estimons donc que le code canadien des relations du travail devrait être modifié de façon à protéger la Commission contre ce genre d'agissements. A titre d'exemple, si l'on interjette appel devant la Cour fédérale en application de l'article 28.(1)(c), en prétendant que la Commission n'a pas examiné le dossier qui lui avait été soumis, on peut interjeter appel sur appel et l'expérience prouve qu'au bout d'un certain temps, la plupart ont été abandonnés. Il s'agit donc d'un abus flagrant de la Cour fédérale. Or, les employeurs ont utilisé ce mécanisme pour renverser des décisions de la Commission.

L'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale entre également en jeu lorsqu'un tribunal est habilité à émettre un mandat ordonnant une suspension des procédures d'un tribunal inférieur. C'est ce qui est arrivé notamment dans un cas bien

[Texte]

occasion. In no province in Canada is that possible but it is possible under the federal legislation. That is the point there.

Mr. Fraser: Can I ask you this, and this is my last question because I have now again, even with the generosity of my friend, run out of time for my questions.

Mr. Chafe: If we had 48 hours in a day it would be all right.

Mr. Fraser: We would need 48 hours in any day to get the job done around here.

Mr. Chafe: Do you have a private members' bill on that?

Mr. Fraser: To extend the number of hours in a day?

The Vice-Chairman: No, we would oppose that.

Mr. Fraser: Well, is Section 46 of the amendment designed to get around the CKOY decision?

Mr. Chafe: Yes.

Mr. Lang: We believe yes.

Mr. Chafe: Yes.

Mr. Fraser: And you say the CKOY decision was a decision of the Federal Court which really misinterpreted the intention of the then existing legislation. Is that what you say?

Mr. Lang: Yes.

• 2205

Mr. Chafe: To some extent, yes. You see, the Federal Court came down on the side of the old argument between the date of application and the date of adjudication, which I rather confusedly tried to explain in the first instance. They said, in effect, that the board should decide the issue at that point in time without regard to the situation at the date of application. In essence, this is what they said.

Mr. Fraser: And it is your contention that this is contrary to the spirit of the Act, and that is at least one of the reasons why you support paragraph 46 of the amendment, which is the amendment to Section 126.(c) of the Act.

Mr. Chafe: Correct.

Mr. Fraser: Thank you very much. I think I have your position quite clear now. I hope others have.

The Vice-Chairman: I wonder if I could have the indulgence of the Committee for a few minutes. Time is moving on but we have not yet had an agreement as to when we would finish our hearing today. I have Mr. Olivier down already as the next speaker.

I would like to point out to the members of the Committee that, in accordance with the minutes of the subcommittee, we slotted 9.30 a.m. on Thursday, March 16 for the Canadian Labour Congress to appear again if necessary. The clerk of the Committee has checked with the witnesses and they will be available. I am in the Committee's hands. Do you want to continue this evening? If so, for how long? Or do you want to defer all further questioning until March 16?

M. Olivier: Madame la présidente, au nom du gouvernement, si les membres du Comité sont d'accord avec moi, je suis

[Traduction]

précis. Bien que cette procédure ne soit pas admise devant les tribunaux provinciaux, elle l'est au niveau fédéral.

M. Fraser: J'en arrive à ma dernière question.

M. Chafe: Quarante-huit heures en une journée ne parviendraient pas à épuiser ce sujet.

M. Fraser: Il faudrait 48 heures par jour pour ce que nous avons à faire ici.

M. Chafe: Avez-vous déposé un bill privé à cet effet?

M. Fraser: Pour augmenter le nombre d'heures dans une journée?

La vice-présidente: Nous nous opposerions à pareille mesure.

M. Fraser: A votre avis, l'article 46 des amendements vise-t-il à circonvenir la décision rendue dans l'affaire CKOY?

M. Chafe: Oui.

M. Lang: C'est aussi notre avis.

M. Chafe: Oui.

M. Fraser: A votre avis en rendant cette décision dans l'affaire CKOY, la Cour fédérale avait mal interprété l'esprit de l'actuelle loi, n'est-ce pas?

M. Lang: Oui.

M. Chafe: Dans une certaine mesure, oui. En fait, la Cour fédérale a pris position dans ce vieux argument entre la date de la demande et la date de la décision. J'ai plutôt confusément tenté d'expliquer cela tout à l'heure. Ils ont déclaré que le Conseil devrait trancher la question sans tenir compte de la situation à la date de la demande. Voilà, en résumé, ce qu'ils ont dit.

M. Fraser: Et vous prétendez que c'est contraire à l'esprit de la loi. C'est au moins une raison pour laquelle vous appuyez le paragraphe 46 des modifications à l'article 126(c) de la loi.

M. Chafe: En effet.

M. Fraser: Merci beaucoup. Je pense maintenant vous avoir très bien compris. J'espère qu'il en va de même pour les autres.

La vice-présidente: Puis-je obtenir l'indulgence du Comité pendant quelques minutes. Le temps passe, mais nous ne nous sommes toujours pas mis d'accord sur l'heure à laquelle doit se terminer notre séance ce soir. J'ai déjà le nom de M. Olivier comme intervenant.

J'aimerais faire remarquer aux membres du Comité que nous avons prévu, conformément à ce qui a été noté au rapport du sous-comité, une réunion le jeudi 16 mars, à 9 h 30, où le Congrès du Travail du Canada pourrait comparaître à nouveau, si nécessaire. Le greffier a consulté les témoins qui sont disponibles. C'est au Comité de décider. Voulez-vous poursuivre ce soir? Dans l'affirmative, pendant combien de temps? Ou préférez-vous reporter toutes les questions au 16 mars?

Mr. Olivier: Madam Chairman, in the name of the government, if the members of the committee are in agreement with

[Text]

prêt à renoncer à mon droit de parole car nous aurons l'occasion de tenir compte, lors de l'étude article par article, des remarques qui ont été faites par le CTC dans son mémoire. Je suis prêt à y renoncer ce soir et à laisser mon illustre collègue, le brillant avocat poser des questions très précises. Moi, je ne suis pas avocat; j'ai seulement passé 10 ans dans un syndicat.

Ce soir, remettons-nous en à la discrétion de nos témoins, car il ne faut pas leur imposer nos volontés. Ils ont travaillé eux aussi toute la journée. Comme M^{me} la vice-présidente l'a fait remarquer: ils ont sûrement payé du temps supplémentaire à beaucoup d'employés pour préparer le mémoire. Alors, je voudrais laisser la parole à mes autres collègues.

Mr. Hogan: Madam Chairman, on a point of order. I move that we adjourn.

Mr. Fraser: Withdraw that, because that is not debatable. Let us find out whether we are going to adjourn...

Mr. Hogan: Until 9.30 a.m. on March 16.

Mr. Fraser: I will agree with that.

The Vice-Chairman: Are you making a motion, Mr. Hogan?

Mr. Hogan: If it is permissible, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: Before you place your motion, I will ask the witnesses if they would be prepared to stay on a little longer this evening.

Mr. Major: We are at your disposal.

Mrs. Carr: Not quite disposal, but we would stay, Madam Chairperson, if you wish it.

The Vice-Chairman: Mr. Fraser, do you want to continue questioning this evening? I notice that you are on a fantastic train of thought and I hate to derail it.

Mr. Fraser: I recognize it is 10 o'clock. I would be quite prepared to go for a long time. I do not want to put the witnesses through a horrendous cross-examination, but this brief is a very full brief and I do not think we are doing it justice in just one session. My friend, Mr. Hogan, has suggested that we adjourn until 9.30 a.m. on March 16. If the witnesses want to do that I am prepared to do it. If the witnesses want to stay a little longer I would not mind going a little longer tonight, but I still would not want to lose the chance to give this further consideration on March 16.

The Vice-Chairman: I do not think, Mr. Fraser, that by continuing your questioning tonight you are precluding their appearance on March 16. I understand they are coming back on March 16.

Mr. Fraser: Is it agreed that they are?

Mrs. Carr: Madam Chairperson, this legislation is so important to us that we are prepared to remain for a little longer if you so desire. We also are certainly prepared to come back on March 16 because we wish to be available to answer any questions which may lead you in the right direction, or to prepare a document that we would be happy with legislatively. So we are in your hands.

[Translation]

me, I am ready to pass my turn because we will have an opportunity to take under consideration, at the clause by clause phase, of the remarks made by the CLC in its brief. I am ready to give up my turn tonight and let my renowned colleague, a brilliant lawyer, ask very specific questions. Me, I am not a lawyer; I only spend 10 years in a union.

Let us give our witness the opportunity to decide, because we should not impose on them our will. They have also worked all day. As the Vice-Chairman did say: they have no doubt paid overtime to many employees to prepare the brief. So I would like to let my other colleagues intervene.

M. Hogan: Madame la présidente, sur un rappel au Règlement, je propose l'ajournement.

M. Fraser: Retirez cela, car on ne peut en discuter. Cherchons à savoir si nous allons ajourner...

M. Hogan: Jusqu'à 9 h 30, le 16 mars.

M. Fraser: Je suis d'accord.

La vice-présidente: En faites-vous une motion, monsieur Hogan?

M. Hogan: Si c'est permis, madame la présidente.

La vice-présidente: Avant que vous ne présentiez votre motion, je demanderai aux témoins s'ils sont disposés à rester un peu plus longtemps ce soir.

M. Major: Nous sommes à votre disposition.

Mme Carr: Pas tout à fait à votre disposition, mais nous resterons, madame la présidente, si vous le voulez.

La vice-présidente: Monsieur Fraser, voulez-vous poursuivre vos questions ce soir? Je note que vous avez là un train d'idées fantastique, et je ne voudrais pas vous faire dérailler.

M. Fraser: J'admets qu'il est 10 heures. Je pourrais continuer pendant assez longtemps. Je ne veux pas soumettre les témoins à un contre-interrogatoire épuisant, mais ce mémoire est très complet et j'estime que nous ne pouvons lui rendre justice en une seule séance. Mon ami, M. Hogan, a suggéré l'ajournement au 16 mars, à 9 h 30. Si les témoins sont d'accord, je suis disposé à le faire. Si les témoins veulent rester un peu plus longtemps, je n'ai aucune objection à poursuivre ce soir, mais je ne veux pas perdre l'occasion de réétudier la question le 16 mars.

La vice-présidente: Je ne pense pas, monsieur Fraser, qu'en poursuivant vos questions ce soir vous éliminez la possibilité qu'ils reviennent le 16 mars. Je pense qu'ils reviendront le 16 mars.

M. Fraser: C'est convenu?

Mme Carr: Madame la présidente, cette loi a tellement d'importance pour nous que nous sommes disposés à rester un peu plus longtemps, si vous le souhaitez. Nous sommes également tout à fait disposés à revenir le 16 mars, car nous voulons demeurer à votre disposition pour répondre à toutes questions qui pourraient vous orienter dans la bonne direction ou aider à préparer un texte législatif dont nous serions satisfaits. Nous sommes donc entre vos mains.

[Texte]

[Traduction]

• 2210

M. Olivier: Madame la présidente, comme je vous l'ai toujours dit, nous sommes prêts à continuer ce soir; non, pour ne pas revoir les gens du CTC le 16, mais c'est parce qu'on pourrait commencer au moins à étudier le bill article par article le 16, et terminer peut-être le plus rapidement possible avec la collaboration habituelle de l'opposition pour pouvoir aller en troisième lecture, peut-être avant Pâques.

J'apprécie grandement le fait que, par la voix de sa vice-présidente, le CTC dit qu'il est disponible ce soir. Ainsi nous pourrions commencer à étudier le projet de loi, article par article, le 16.

The Vice-Chairman: If I may break the deadlock, could I have agreement that Mr. Fraser continue his questioning for another 20 minutes, until 10.30 p.m.?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Fraser: Thank you very much, Madam Chairman.

I want to come back on a different aspect of this question of certification. I want to dwell on this because I have the feeling from what I have heard over a long period of time that one of the major irritants in labour-management relations is this question of certification. I want to talk about the proposed imposition of a first contract.

First, can any of the witnesses give us any indication of how often under the federal Code—there is no use in going in to all of the provinces unless you think that is relevant—the problem of reaching a first contract becomes insoluble? If we are to pass legislation, we ought to be safe in the assumption that we are passing the legislation in order to correct a problem, to remedy a malady if you want to put it that way.

Mr. Major: Madam Chairman, very briefly, then I will give the floor to the experts. I know that when we are bargaining with radio stations or TV stations across this land we have extreme difficulties in signing first agreements. That is one case where it would be very useful to have such a thing in the act.

Mr. Zofka: The other domain is the unknown ground of banking where the organization is very rudimentary. We have some statistics; the only province in which a legislative provision of this kind exists is British Columbia. From the statistics we can conclude one thing, that a legal provision of this kind acts as a deterrent, brings the party closer together and makes them to conclude a collective agreement. Since 1974, when the imposition of the first contract was legislated in British Columbia, every year the number of requests and imposed contracts has been decreasing. There is statistical proof of it. So the deterrent is working. We would like to see this deterrent working for the conclusion of the first contract and if our information is correct one half of the strikes, more or less, of the time lost, happens because there is not a first contract.

Mr. Fraser: Is it possible, Mrs. Carr, to give us in summary form—and I do not want you to write a book about it—some

Mr. Olivier: Madam Chairman, I have always said it, we are ready to continue tonight, not because we do not want to see the CLC on March 16, but because we could at least start to study the bill clause by clause on March 16 and possibly conclude this as fast as possible with the usual collaboration of the opposition so that we could go to third reading, possibly before Easter.

I am very grateful that the Vice-Chairman of the CLC has said they were available tonight. We would thus be able to start consideration of the bill, clause by clause, on March 16.

La vice-présidente: Si je puis nous sortir de l'impasse, accepteriez-vous que M. Fraser continue à poser des questions pendant 20 minutes, jusqu'à 10 h 30?

Des voix: D'accord.

M. Fraser: Merci, madame la présidente.

J'aimerais revenir à un tout autre aspect de cette question de l'accréditation. J'aimerais en parler un peu plus longuement, car j'ai l'impression, suite aux commentaires que j'entends depuis longtemps, que le processus d'accréditation constitue l'un des points majeurs d'irritation dans les relations patronales syndicales. Je voudrais parler du projet d'imposer une première convention.

D'une part, les témoins peuvent-ils nous donner une indication du nombre de fois où, en vertu du Code fédéral—il n'est pas nécessaire d'aller au niveau provincial, à moins que vous estimiez la chose pertinente—le problème de la signature d'une première convention était insolite? Si nous devons adopter une loi, nous devrions avoir la conviction que nous l'adoptons afin de corriger un problème, remédier à une maladie, si l'on peut dire.

M. Major: Madame la présidente, je répondrai brièvement et je laisserai ensuite les experts préciser. Je sais que, lors des négociations avec les stations de radio ou de télévision au Canada, nous avons des difficultés extrêmes pour obtenir la signature d'une première convention. Il s'agit là d'un cas où il serait très utile que la loi prévoit une telle disposition.

M. Zofka: Il y a aussi le secteur inconnu des banques, où l'organisation est très rudimentaire. Nous avons quelques statistiques; la seule province où une disposition législative de ce genre existe est la Colombie-Britannique. D'après les statistiques, nous pouvons conclure que ce genre de dispositions a un effet désuasif et aide les parties à en venir à une convention collective. Depuis 1974, où le principe de l'imposition d'une première convention a été incorporé à la loi de la Colombie-Britannique, le nombre de demandes et de conventions imposées a diminué chaque année. Nous en avons la preuve statistique. Cet effet de dissuasion est donc efficace. Nous aimerions disposer d'un tel mécanisme de dissuasion pour obtenir la signature de la première convention. Si nos informations sont exactes, environ la moitié des grèves et du temps perdus sont attribuables à l'absence d'une première convention.

M. Fraser: Serait-il possible, madame la présidente, de nous fournir un sommaire, un texte appuyant cet argument. Je ne

[Text]

documentary evidence to support that contention? I am not quarrelling with it necessarily.

Mrs. Carr: Madam Chairman, we had some information prepared for this very question, but before I answer it, may I say something on the imposition of a first agreement? I think it should be on record that the Canadian trade union movement is opposed to compulsory arbitration and there are some of us still who feel that the imposition of the first agreement is, in fact, a form of compulsory arbitration.

• 2215

Mr. Fraser: I was going to get to that.

Mrs. Carr: But we have surveyed our membership across this country, as we do so democratically in everything that we do, and the feeling in this particular instance, in view of the fact that we have had so much difficulty with radio stations and television stations and with the banking organizing, it has been determined by our membership that the imposition of the first contract will be acceptable as far as the trade union movement is concerned under these conditions.

For the year 1974 there were 17 applications and five were imposed. For 1975 there were nine and one was imposed.

Mr. Fraser: Just a second . . .

Mrs. Carr: I can leave this with your Committee.

Mr. Fraser: . . . these statistics are . . .

Mrs. Carr: In British Columbia.

Mr. Fraser: . . . in my own province.

Mrs. Carr: In 1975 there were nine applications of which one was imposed and in 1976 there no applications but yet one was imposed, had to be a holdover, and in 1977 there was one application and one imposed. So it has obviously played its role.

The Quebec legislation entered into force only in 1978 so we have not had evidence of that experience as yet and, of course, there is no such legislation in Manitoba contrary to what some sources may say. After long consideration and discussion with our membership we have now taken the position that we will agree with the implementation of the first agreement under those conditions.

Mr. Fraser: Let me ask you this, Mrs. Carr. Does the knowledge that there is going to be a contract imposed work on the part of one party or the other toward not coming to agreement in the hope that they can get a better deal, as they see it, from the imposed contract, in the same way that labour has often alleged that compulsory arbitration creates that situation?

Mrs. Carr: That may happen in some areas. I have no doubt in saying that to you but I suggest to you after our people have been on the street for a year or for six months trying to get that first agreement or on the street for two or three weeks, as we have experienced across this country for a first agreement, they are not fooling around out on the street waiting for some favours or some larger things to be involved in that collective agreement. What they are after is that first agreement and what the employer does not want to give is that first agree-

[Translation]

veux pas que vous me prépariez un livre sur la question. Je ne mets pas nécessairement en doute cette idée.

Mme Carr: Madame la présidente, nous avons préparé des informations sur cette question, mais avant de répondre, puis-je faire un commentaire sur l'imposition d'une première convention? Il ne faut pas oublier que les syndicats canadiens sont contre l'arbitrage obligatoire, et certains d'entre nous estiment que l'imposition du premier accord revient, en fait, à une forme d'arbitrage obligatoire.

M. Fraser: Je voulais justement y venir.

Mme Carr: Nous devons toutefois consulter nos membres dans tout le pays, comme nous le faisons démocratiquement chaque fois que nous devons prendre une décision, et nous avons constaté, étant donné que nous avons eu tellement de difficultés avec les stations de radio et de télévision ainsi qu'avec les banques, que nos membres estimaient que l'imposition du premier contrat est acceptable dans la mesure où le syndicat se préoccupe de cette pratique.

En 1974, il y a eu 17 demandes, et 5 ont été imposées. Pour 1975, il y en a eu 9, dont une a été imposée.

M. Fraser: Un instant s'il vous plaît . . .

Mme Carr: Je laisserai ces chiffres à votre greffier.

M. Fraser: . . . ces statistiques sont . . .

Mme Carr: S'appliquent à la Colombie-Britannique.

M. Fraser: C'est donc ma province.

Mme Carr: En 1975, 9 demandes ont été faites dont une a été imposée; en 1976, il n'y a eu aucune demande, mais une a toutefois été imposée, c'était un report; en 1977, une demande a été faite et une a été imposée. Ce système a donc joué un rôle.

La loi québécoise n'est entrée en vigueur qu'en 1978, donc nous ne pouvons pas encore en tirer une certaine leçon; toutefois, j'aimerais vous signaler ici qu'il n'existe aucune loi de ce genre au Manitoba, contrairement à certaines rumeurs. Après en avoir longuement discuté avec nos membres, nous avons décidé d'accepter l'imposition du premier accord, dans ces conditions.

M. Fraser: Pensez-vous que le fait de savoir qu'un contrat sera imposé incite l'une ou l'autre partie à ne pas conclure d'accord dans l'espoir d'obtenir de meilleures conditions avec le contrat imposé? Les syndicats ont souvent prétendu que l'arbitrage obligatoire créait ce genre de situation.

Mme Carr: Cela peut se produire dans certains secteurs; toutefois, les travailleurs ne font pas la grève pendant six ou douze mois pour avoir un premier contrat dans l'espoir que ce dernier leur accordera certaines faveurs ou des avantages plus importants. Ce qu'ils veulent, c'est ce premier contrat, et c'est justement ce que l'employeur ne veut pas accorder. L'employeur veut plutôt briser le syndicat, et pour lui, c'est un moyen très facile.

[Texte]

ment. He wants to break the union and that is the easiest way on his side to do so.

Mr. Fraser: It has been suggested here by the Canadian Manufacturers' Association that one of the difficulties in achieving the first agreement is that the employer does not have confidence that the members of the work force are actually in favour of forming a union. I see my friend, Mr. Major, throwing up his hands; he has probably heard that argument before.

Mr. Major: For 40 years.

Mr. Fraser: I did not think you had just heard it this evening. Could we have your comment on that?

Mrs. Carr: The employer does not have confidence in whom?

Mr. Fraser: The Canadian Manufacturers Association came before us and said that one of the difficulties in getting that first contract is where you have an employer who does not really believe that the majority of its employees, to put it in the corporate sense, really wants to have a union. None of you were born yesterday; you have all been around; you know perfectly well that sometimes in the organizing state before a union is certified you have workers who at one moment seem to want it and the other moment mumble to the employer or the foreman or somebody else that they do not really want to join the union. Then that gets back up to management and management says, "I am quite convinced that the majority of our people do not want to form a union."

Mrs. Carr: It did not get back up to management; it started with management in nine times out of ten. Okay. There is no employer...

• 2220

Mr. Fraser: Address your very able mind, Mrs. Carr, to the proposition or the suggestion put forward by the Canadian Manufacturers Association. Do you agree with them? Do you disagree? Do you partly agree? Or what?

Mrs. Carr: I disagree. I have organized enough to know what goes on. I know I have organized enough to know also that once the smell of a union is around there, then their work horses come out and start to destroy the intent of a trade union movement.

Mr. Fraser: But that does not happen in all cases, does it?

Mrs. Carr: Well...

Mr. Major: Madam Chairman, may I answer?

The Chairman: Mr. Major.

Mr. Major: What the Canadian Manufacturers Association is saying is this: Here you have an agency of the government which has granted the certificate after an investigation. They are saying that they have no confidence in the agency of the government which has granted and recognized the majority of the union in that plant, that mill or that radio station, whatever. That is what they are saying by saying such a thing. When we start, and we are negotiating the first contract, we

[Traduction]

M. Fraser: Selon les représentants de l'Association des manufacturiers du Canada, l'un des obstacles qui se posent devant la signature de ce premier contrat est que l'employeur doute que les travailleurs veulent réellement former un syndicat. Je vois que mon ami, M. Major, réagit à cet argument, il l'a sans doute entendu maintes fois.

M. Major: Depuis quarante ans.

M. Fraser: Pourriez-vous me dire ce que vous en pensez?

Mme Carr: L'employeur doute de quoi?

M. Fraser: Lorsqu'ils ont comparu devant le comité, les représentants de l'Association des manufacturiers du Canada nous ont dit que l'un des obstacles qui se posaient à la signature du premier contrat était que l'employeur ne croyait pas réellement que la majorité de ses employés voulaient réellement se syndiquer. Vous n'êtes pas née d'hier, vous avez certainement beaucoup d'expérience, vous savez donc parfaitement que, pendant que le syndicat s'organise avant d'être accrédité, certains travailleurs sont d'accord pendant un moment, et puis, par la suite, ils changent d'avis et vont trouver leurs supérieurs pour leur dire qu'ils ne veulent pas devenir membres du syndicat. Le message est alors transmis à la direction qui peut alors affirmer que la majorité de ses employés ne veut pas former de syndicat.

Mme Carr: Le message n'a pas été transmis à la direction; dans neuf cas sur dix, c'est la direction qui prend l'initiative de lancer ce genre de rumeur. Aucun employeur...

M. Fraser: Je vous en prie, madame Carr, essayez de répondre à cet argument des représentants de l'Association des manufacturiers du Canada. Êtes-vous d'accord avec eux ou non?

Mme Carr: Je désapprouve tout à fait. J'ai organisé suffisamment de syndicats pour savoir comment cela se passe. Je sais en effet que, dès que l'idée est dans l'air, la direction envoie ses fortes têtes pour détruire le mouvement.

M. Fraser: Mais cela ne se produit pas dans tous les cas?

Mme Carr: Vous savez...

M. Major: Madame la présidente, puis-je répondre à cette question.

La présidente: Monsieur Major.

M. Major: Le représentant de l'Association des manufacturiers du Canada voulait vous dire que, lorsqu'un organisme du gouvernement a accordé l'accréditation à un syndicat, après une enquête, les employeurs n'ont aucune confiance dans cet organisme du gouvernement qui a répondu aux désirs de la majorité du syndicat de telle usine ou de telle station de radio. Voilà ce qu'ils veulent dire. Lorsque nous commençons et que nous négocions notre premier contrat, cela veut dire que nous

[Text]

have received a certificate from an agency of government. They are not against the unions; it is the government agency that they do not recognize. I do not buy that, no more than I buy the stupidity about the union.

Mr. Fraser: Well, tell me this. The number of cases where you would have to impose a first contract are a definite minority, I think you would agree there.

Mrs. Carr: Right now they are.

Mr. Fraser: Okay.

Mrs. Carr: Right now they are, but I suggest to you that there will be a lot of them in the future, relative to the bank organizing or the true white-collar field organizing; in the institutions, in the banking institutions and the insurance companies, where we intend to get into, the radio stations, and you name it. We are always going to have very serious difficulties there. Who owns them? Just look around and see who owns them. We cannot fight banks. We cannot fight institutions such as the finance houses, nor the radio stations which seem to be owned by some of the great newspaper moguls around here.

We will see in the future where it will be necessary to impose that first collective agreement because the employer will not want nor require, as far as he is concerned, a union in there. I might say for the record that as long as Canada allows outside people from the United States to come into Canada and teach Canadian businessmen how to stay away from a trade union, we are always going to face that problem. In addition to that, to allow those people to collect on their income tax the registration fees is a disservice to the people of Canada who are paying for it. But as far as the Canadian Manufacturers Association is concerned, or the Chamber of Commerce, those people will never want the trade union movement to be an entity in this country because they may have to pay some fair wages and they may have to pay some other fringe benefits; they get away with murder right now, let me tell you.

Mr. Lang: Madam Chairman, could I say something?

Mr. Chairman: Mr. Lang.

Mr. Lang: On this question of the employer's not accepting the wishes of his employees. The employees have made a conscious act in signing a card and in paying a fee for joining the union. It is a conscious effort and it is supposed to signify a commitment they have made to the union, or their conscious commitment that they want that union to represent them as a bargaining agent. The certification proceedings before the board investigate all these things, including the majority question. Having concluded that, the board, which is a legal agency of the government, makes a decision in law that the union is the bargaining agent. What the employers are saying is that they do not accept what the law has said; that is really what they are saying. In doing so they are in fact defying the law when they say that.

[Translation]

avons été accrédités par un organisme du gouvernement. Les employeurs ne sont pas contre les syndicats, c'est cet organisme du gouvernement qu'ils ne reconnaissent pas. Je ne suis pas du tout d'accord sur ce point, pas plus que je n'approuve toutes ces stupidités au sujet des syndicats.

M. Fraser: Ce n'est que dans une minorité de cas que vous devez imposer un premier contrat, n'est-ce pas?

Mme Carr: A l'heure actuelle, oui.

M. Fraser: Bien.

Mme Carr: C'est ce qui se passe actuellement, mais j'ai l'impression qu'il y en aura beaucoup plus à l'avenir puisque nous avons l'intention d'étendre nos activités aux secteurs bancaires, compagnies d'assurance, aux stations de radio, etc., où il y a beaucoup de cols blancs. J'ai l'impression que nous aurons beaucoup de difficultés. A qui appartiennent toutes ces institutions? On ne peut pas lutter contre les banques. On ne peut pas lutter contre les institutions comme les compagnies de finance ou comme des stations de radio qui semblent appartenir à certains gros pontes de la presse écrite.

Nous verrons, à l'avenir, dans quel secteur il sera nécessaire d'imposer ce premier contrat parce que l'employeur refuse d'avoir un syndicat chez lui. J'aimerais vous dire, en passant, que, tant que le Canada permettra à des Américains de venir dans notre pays pour apprendre aux industriels canadiens comment éviter la formation d'un syndicat, nous aurons toujours ce même problème. De plus, le fait de permettre à ces gens de déduire de leur impôt sur le revenu les droits d'inscription est un outrage au peuple canadien qui paye pour cela. De toute façon, l'Association des manufacturiers du Canada, ou la Chambre de commerce d'ailleurs, ne reconnaîtront jamais le syndicalisme au Canada parce que cela risque de les obliger à verser des salaires décents et, dans certains cas, à accorder des avantages marginaux; à l'heure actuelle, ces organismes font ce qu'ils veulent.

M. Lang: Madame la présidente, puis-je ajouter quelque chose?

La présidente: Monsieur Lang.

M. Lang: On a dit que l'employeur refusait de répondre aux désirs de ses employés. Toutefois, les employés ont agi tout à fait consciemment en signant la carte d'affiliation et en payant la cotisation pour devenir membres du syndicat. Il s'agit donc d'une démarche volontaire par laquelle ils demandent à leur syndicat de les représenter comme agent négociateur. La Commission d'accréditation fait une enquête au sujet de la formation de ce nouveau syndicat et vérifie que la majorité des employés sont d'accord. Ensuite, cette commission, qui est un organisme juridique du gouvernement, décide si, selon la loi, ce syndicat est bien l'agent négociateur des employés qui le composent. Les employeurs ne reconnaissent donc pas les dispositions de la loi, et c'est ce qu'ils ont essayé de vous faire comprendre devant le comité. En fait, ils contestent tout simplement cette loi.

[Texte]

Mr. Fraser: Well, they went farther than that. They suggested—and I want your comment on this—that before certification takes place there be a secret ballot vote among all the members of the work force applying for certification. Could we have your comments on that? It is a very appropriate question. This suggestion was made very seriously by a big national Canadian organization. It is very appropriate that the question be put to you.

• 2225

Mr. Chafe: At the moment, Mr. Fraser, if I might attempt to answer that question, the Canada Labour Relations Board has a complete discretionary power to order a vote at any point in the procedure. The opportunity to have the vote has always been there.

What is happening, I think, is what my colleague, Mr. Lang, is saying, these people are faced with a certification order from the Labour Relations Board, which grants exclusive bargaining rights to the trade union, and which also compels the employer to bargain collectively in good faith with a view to achieving a collective agreement. But he does everything in his power to fend off the day when that particular intent of the legislation will be achieved. As Mrs. Carr has pointed out, sometimes for six months, a year, or longer, our people are on the street—after having been recognized by the Canada Labour Relations Board by whatever method it made its decision, by investigation or vote or otherwise. They are out there saying, “We will be damned if we will give you an agreement.” The fight for recognition is going on much longer than it ever should. This is what is happening.

In the case of the private section of the broadcast industry it is just a damn disgrace. And nobody in this country, apparently, with the legislative authority, the comptent authority, has had the guts to tell that section of the broadcasting industry that this is exactly what they are doing, defying the law, defying the intent of the legislation that has been adopted by the Parliament of Canada. That is what is happening.

Mrs. Carr: We get thrown into jail and they do not.

Mr. Chafe: Of course we do. As soon as we put up a picket line, when these guys figure out a way to get us to put one toe over the line of the Criminal Code our guys are in the jug.

Mr. Fraser: Is the board now, or will it be with the additions proposed in these amendments, capable of adequately considering first-agreement situations and coming up with something that would be appropriate, at least appropriate enough so that for the first agreement both sides can live with it? I think I know enough about labour's attitude to these things to know that it is fundamental to your point of view that people live better when they agree to something than they do by having it imposed. As a matter of fact, Mrs. Carr implied as much a few minutes ago.

If you are going to have an imposed agreement—remember, you are absolutely right, we have had very little experience with this in Canada. We have the British Columbia situation, which has not gone on very long. We have also had the very good fortune to have an extraordinary chairman of that board,

[Traduction]

M. Fraser: Vous savez, ils sont même allés plus loin. En effet, ils ont dit que, avant l'accréditation, il devrait y avoir un vote secret parmi tous les employés qui demandent à être accrédités. Qu'en pensez-vous? Il me semble que c'est une question tout à fait pertinente. Cette suggestion a été faite par une importante organisation canadienne. Il convient tout à fait de vous poser cette question.

M. Chafe: Monsieur Fraser, je vous répondrai que le Conseil canadien des relations de travail dispose de tous les pouvoirs afin d'exiger un scrutin à tout moment de la procédure. Il en a toujours eu la possibilité.

Ce qui se passe, c'est que le Conseil des relations de travail délivre une ordonnance d'accréditation conférant des droits de négociations exclusifs à un syndicat et obligeant l'employeur, bien sûr, à négocier en toute bonne foi en vue d'arriver à la signature d'une convention collective. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour repousser le jour où une telle mesure est adoptée. Comme M^{me} Carr l'a signalé, il peut s'agir de six mois, d'un an ou même plus... après que le Conseil canadien des relations de travail ait reconnu le syndicat, quelle que soit la méthode sur laquelle il se soit fondé pour prendre sa décision, que ce soit à l'issue d'une enquête, d'un scrutin et ainsi de suite. La lutte pour se faire reconnaître est bien trop longue. Telle est la situation.

En ce qui concerne les radiodiffuseurs privés, la situation est absolument honteuse. Il semble que, dans notre pays, personne n'ait les pouvoirs ou le courage de dire à ce secteur qu'il va à l'encontre de la loi, qu'il s'oppose aux intentions du législateur, aux mesures qu'a adoptées le Parlement du Canada. Telle est la situation.

Mme Carr: Nous nous retrouvons en prison, mais eux non.

M. Chafe: Très certainement. Quand nous établissons des piquets de grève, dès qu'ils trouvent un moyen pour nous faire enfreindre le Code criminel, nous sommes faits.

M. Fraser: Compte tenu des modifications proposées, le Conseil sera-t-il en mesure d'étudier de façon satisfaisante les situations entourant la conclusion d'une première convention, sera-t-il en mesure de prendre des mesures appropriées de façon que les deux parties puissent se satisfaire de cette première convention? Je connais suffisamment l'attitude des syndicats à cet égard pour savoir que l'on préfère se mettre d'accord sur un point plutôt que de se voir imposer une mesure. C'est d'ailleurs ce qu'a laissé entendre Mme Carr il y a quelques instants.

Certes, vous avez raison, l'expérience que nous avons au Canada est très limitée en ce qui concerne l'imposition d'une première convention. Il y a des exemples à cet égard en Colombie-Britannique, mais ces mesures n'ont pas duré très longtemps. D'autre part, par bonheur, le conseil est présidé par

[Text]

and it is a board that, of course, has very wide discretion. Whether that board can operate as well if you had a less imaginative and capable chairman is a big question. My question is this: . . .

Mr. Major: Our present Chairman is quite good.

Mr. Fraser: I happen to know your present Chairman, I have immense confidence in your present Chairman. But I also happen to know that your present Chairman right now is overworked. I am talking about the present Chairman of the Canada Labour Relations Board.

Mr. Olivier: If my colleagues will permit me, I would like to clarify it some time.

Mr. Fraser: Absolutely.

M. Olivier: Madame la présidente, je voudrais qu'on clarifie une chose une fois pour toutes.

Malgré tous les mémoires que nous avons reçus, que ce soit d'ACME, que ce soit de Bell Canada, que ce soit de la Chambre de commerce, etc., l'introduction de ce nouvel article n'est pas due au hasard. On n'a pas l'intention de s'immiscer dans la négociation d'une convention collective, si un syndicat, après avoir travaillé et été reconnu par le Conseil, après avoir été accrédité, tente de négocier une convention collective.

De plus, si ce syndicat est encore en grève après un an, après sept tentatives pour avoir une première convention collective, on dit dans le texte de la loi que le ministre pourra intervenir . . . Il n'est absolument pas du tout dans notre intention d'en faire une coutume, parce que nous croyons que la meilleure façon de régler un problème de relations de travail au pays, c'est de laisser les deux parties négocier de bonne foi. Mais comment évaluer la bonne foi, c'est une autre paire de manches dans notre système capitaliste! Ce qu'on a actuellement, ce qu'on tente de faire en fin de compte, au moyen de cet article, c'est dire: «Messieurs, vous êtes deux parties. Si, après un an de grève, vous n'êtes pas encore capable de vous entendre; si, après sept tentatives de syndicalisation, des employeurs réussissent encore à détruire des syndicats, nous, en tant que ministres responsables, nous allons intervenir et nous allons demander au Conseil canadien des relations du travail de décider qu'il y ait une première convention collective . . .

• 2230

Je pense que ce n'est pas si révolutionnaire que ça. Nous croyons qu'après être intervenus de cette façon-là, nous pourrions améliorer les relations de travail et nous pourrions civiliser, peut-être une partie, peut-être l'autre partie. On cherche en fin de compte à établir une plus grande justice. Il y a énormément d'argent qui se dépense en frais d'avocats, des frais épouvantables dans ce domaine-là. Il faut que ça finisse un jour.

L'article qu'on a mis dans le bill au sujet de la première convention collective, tout le monde est scandalisé parce qu'on impose une telle mesure. Je suis content de voir ce soir le CTC nous appuyer. Je pense que ce qu'on tente de faire, c'est établir

[Translation]

une personne tout à fait extraordinaire et, bien sûr, ce conseil a de très larges pouvoirs discrétionnaires. Je ne sais pas si ce conseil fonctionnerait aussi bien si son président était moins capable et moins imaginatif que le président actuel. Ma question est la . . .

M. Major: Notre président actuel est tout à fait compétent.

M. Fraser: Il se trouve que je le connais et je lui fait tout à fait confiance. D'autre part, je sais que sa charge de travail est extrêmement lourde. Je parle du président actuel du Conseil canadien des relations du travail.

M. Olivier: Si mes collègues me le permettent, j'aimerais clarifier un point.

M. Fraser: Je vous en prie.

Mr. Olivier: Madam Chairperson, I would like to clarify one point once and for all.

In spite of all the briefs that we have received either from the ACME, from Bell Canada, from the Chamber of Commerce and so on, I think that the introduction of this new article is not accidental. We do not intend to interfere into the collective bargaining process if a union is negotiating a new agreement once the Board has recognized it, once it has been certified.

Besides, if the union is still on strike after one year, after several attempts to reach a first agreement, the law says that the Minister can step in— We never intended him to make this a habit because we think in our country, the best way to solve a labour relations problem is to let both parties negotiate in good faith. But how to evaluate good faith, that is quite another matter as far as our capitalist system is concerned. What we are trying to do with this article is, if after a one year strike no agreement has been achieved, if after several attempts at certification employers still manage to destroy unions we want the responsible Minister to have a possibility to step in and we are going to ask the Canadian Labour Relations Board to decide that there should be a third collective agreement.

I think that this method is not that revolutionary. After all, I think we can improve labour relations and I think we can also civilize one party, maybe the other. Actually, we are trying to bring better justice. A lot of money is spent in lawyers' fees, that is horribly expensive. Such things must stop one day or the other.

Everybody is horrified by the new article in the bill relating to a first collective agreement. I am glad to see that, tonight, the CLC is supporting us. I think that we are trying to establish a basic principle according to which both parties should negotiate.

[Texte]

le premier principe de base qui veut que ce soient les deux parties qui négocient.

Il ne faut pas oublier que le syndicat, lorsqu'il a commencé à négocier, a déjà été accrédité. Ils ont donc fait beaucoup de travail à part cela.

Comment déterminer la bonne foi? Moi, je ne le sais pas. Dans certaines stations de radio, cela fait déjà sept fois qu'on tente d'entrer un syndicat. Que ce soit par des décisions de la Cour fédérale ou par des procédures juridiques, il arrive que ça prenne dix ans à faire reconnaître un syndicat. Il faut, en plus, passer un an et demi en grève pour arriver à une première convention collective. Si on est responsable dans de telles conditions, il est temps que le ministre intervienne. On ne l'avait pas, ce pouvoir et c'est ce qu'on tente d'obtenir.

Je le dis encore une fois. Il n'est absolument pas de l'intention du gouvernement d'intervenir dans le processus normal de négociation de la convention collective. C'est pour les gens anormaux qu'on le met. C'est pour cela.

Mrs. Carr: I just want to assure you that we understand that and we would not want you to interfere in normal negotiations. We understand the reason why the proposal was put there and after due consideration we have agreed that we would agree to that position you have taken because we, like you, know. We have watched them on the picket lines for a year or a year and a half. And it is only under those circumstances that we agree to the imposition of the first agreement.

Mr. Olivier: In very exceptional cases. Very exceptional.

Mrs. Carr: Yes.

The Vice-Chairman: And exceptionally I will give Mr. Lang some more time.

Mr. Lang: One important point here may have escaped us in this discussion. We are not agreeing with that part of the legislation which leaves it at the Minister's discretion to refer compulsory arbitration or first agreement arbitrations to the Board.

Mr. Fraser: I was getting to that.

Mr. Lang: We are saying it should be at the request of either party, not the Minister. That is a very important distinction from our viewpoint.

Mr. Olivier: It would depend on what kind of Minister you have.

Mr. Lang: No, it does not.

Mrs. Carr: We have to deal with all governments.

The Vice-Chairman: I would remind committee members that it is now past 10.30 p.m. and we are lucky enough to be able to expect a return visit from the officials of the Canadian Labour Congress.

I would like to thank you very much indeed for appearing tonight and for the tremendous work you have done preparing your brief.

[Traduction]

Do not forget that when it started negotiating, the union had been certified. A lot of work has been done.

How to determine good faith? I do not know. In some radio stations, they have tried seven times to create a union. However, through decisions from the federal court or through the legal process, it has sometimes taken ten years before a union can be recognized. Besides, you have got to be on strike during a year and a half in order to get a first collective agreement. If we want to be responsible, I think it is high time the Minister has a possibility to step in. We did not have such a possibility and that is what we are trying to get.

I will repeat once again. The government does not intend to interfere with the negotiation of a first agreement. We are including such a possibility in case of exceptional situations.

Mme Carr: Je veux vous assurer que nous vous comprenons et que nous ne voudrions pas que vous interveniez dans le processus normal de négociations. Nous comprenons pourquoi on a inclus une telle proposition et, après l'avoir examinée attentivement, nous avons décidé d'accepter votre position. Comme vous, nous connaissons la situation. Nous les avons vus dans les piquets de grève pendant un an ou un an et demi. C'est seulement pour des cas de ce type que nous sommes d'accord pour que l'on impose une première convention.

M. Olivier: Il s'agit de cas tout à fait exceptionnels.

Mme Carr: Oui.

La vice-présidente: Et, à titre exceptionnel, je permettrai à M. Lang de garder la parole un peu plus longtemps.

M. Lang: Peut-être un point important vous a échappé dans le cours de la discussion. Nous ne sommes pas d'accord avec l'article en vertu duquel le Ministre pourrait choisir entre l'arbitrage obligatoire ou l'imposition d'une première convention de la part du Conseil.

M. Fraser: J'allais arriver à ce point.

M. Lang: A notre avis, ce devrait être à la demande de l'une ou l'autre des parties et non pas en vertu d'une décision du Ministre. Nous estimons qu'il s'agit là d'une distinction très importante.

M. Olivier: Cela dépendrait aussi du parti au pouvoir.

M. Lang: Non.

Mme Carr: Quel que soit le gouvernement, il nous faut avoir affaire à lui.

La vice-présidente: Permettez-moi de rappeler aux membres du comité qu'il est maintenant 22 h 30 passé et, par bonheur, nous pouvons nous attendre à ce que les représentants du Congrès du Travail du Canada reviennent témoigner.

Je voudrais vous remercier d'avoir comparu ici ce soir et je voudrais également vous remercier des efforts énormes que vous avez déployés afin de préparer le mémoire que vous nous avez présenté.

[Text]

I would like also to thank the committee members for your co-operation and to remind you that we do have a meeting scheduled for March 14 at 9.30 a.m. in room 112-N. You will be getting notices in your offices and the witness will be the Canadian Trucking Association. Meanwhile, I adjourn this meeting to the call of the Chair. Thank you.

[Translation]

J'aimerais également remercier les membres du comité pour leur collaboration, et permettez-moi de vous signaler qu'une séance est prévue le 14 mars à 9 h 30 dans la salle 112-N. Vous recevrez des avis de convocation à vos bureaux. Les témoins représenteront l'Association canadienne du camionnage. En attendant, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvel ordre. Je vous remercie.

APPENDIX "LMI-6"

A SUBMISSION BY
THE CANADIAN LABOUR CONGRESS
TO THE STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND
IMMIGRATION OF THE HOUSE OF COMMONS
ON BILL C-8,
AN ACT TO AMEND THE CANADIAN LABOUR CODE

March 9, 1978.

A SUBMISSION BY THE CANADIAN LABOUR CONGRESS TO THE STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION OF THE HOUSE OF COMMONS ON BILL C-8,
AN ACT TO AMEND THE CANADIAN LABOUR CODE.

Mr. Chairman and Members of the Committee:

1) The Canadian Labour Congress is happy to appear before you and to comment upon Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code. Contrary to business representatives which have already appeared before your Committee and whose submissions we have studied with great interest and dismay, we do support the essence of the Bill, although we disagree with some of its provisions.

2) Let us say, since the very outset, that we would have preferred an overhaul of our labour legislation which would bring it closer to the realities of present day industrial life and expose its manifest weaknesses. After all, law is to adapt to life and not vice versa. However, we are conscious of parliamentary rules and aware, at the same time, of the fact that 1978 may be an electoral year which may drastically shorten the time available for the present session of the House of Commons. We do not want to see Bill C-8 die on the order paper and therefore shall limit our general observations to a minimum.

3) We do not believe that labour legislation should be neutral, that it should play the role of a policeman regulating street traffic. It should do more than try to secure a balance of power between labour,

on the one hand, and the employers on the other, because such a balance has never existed in our economic, social and legal system. The lack of balance has even increased during the last decades and years due to the technological progress and the related high cost of investment, the concentration of capital and the conglomerate and multinational character of the giant modern corporations. The assets of the whole labour movement in Canada cannot match those of any of the major chartered banks.

4) In our eyes, federal labour legislation should be a model which fully secures the rights of workers to freedom of association and free collective bargaining as set out in the Preamble mentioned in paragraph 6. It should also serve as a source of inspiration to the provinces. Unfortunately for the Federal Government, some of them have already legislated more progressive provisions than those which figure amongst the amendments you are considering. We regret that this is the case. It is a lack of audacity and vision, which is embarrassing, to say the least.

5) For practical reasons, our submission will be divided into two main chapters supported by different sets of witnesses. The first will deal with Parts V and III of the Code relating to industrial relations and labour standards, the second with Part IV concerning safety and health.

Part V of the Canada Labour Code - Industrial Relations

6) When Part V of the Canada Labour Code was re-enacted in 1972, its text was preceded by a Preamble reading as follows:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And Whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And Whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their co-operative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

Now Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts ..."

7) Six years have elapsed since the revision of this Part of the Code which, in its fundamental philosophy, is based on the Wagner Act of 1935, inspired in the USA by the political action of F.D. Roose-

velt during the Great Depression days. The aim of both legislations was to ensure that the workers' right to freely choose union representation and bargain collectively could not be cancelled out by their employers' use of economic force. It was then believed that if the Federal Government told the employers that they may not interfere with, restrain or coerce their employees in the exercise of their right to organize, that they could no longer misuse their managerial and economic powers. On the contrary, they were expected, in the light of the Preamble to the Part V of the Canada Labour Code, to develop good industrial relations and constructive collective bargaining practices. These expectations were great, but the real situation is far from being rosy nowadays, despite the progress of organization in the public sector since the 60's.

8) The majority of the organized of the some 550,000 workers in the federal private sector, covered by the Code, are affiliated with the Canadian Labour Congress, but the degree of organization in the different industries varies widely. It is relatively high, for instance, in transport, but almost inexistent, as incredible as this may seem, in banking. A long time ago, the bank workers in other industrialized and even developing countries were able to set up very strong trade union organizations indeed. We have no reason to believe that the wishes of the Canadian employees are different, only the obstacles are greater.

9) In addition, the systems of certification, bargaining for the first contract, or arbitration of grievances have become so legalistic that they are in fact a pasture for lawyers and legal tricks, and so expensive that most unions cannot afford to pay for these services or court appeals, while the employers obviously can and do, if they consider that this is in their interest. When all the legal avenues are exhausted and all possible delays abused, many employers still would rather face a strike than bargain with the union. They would not accept unionization as one of the natural conditions of carrying on business, despite the responsibilities which the Government of Canada assumes because of its membership in the International Labour Organization, as mentioned above in the Preamble to Part V of the Code.

10) Before we comment on the Bill clause by clause, we should like to sum up our position as far as Part V is concerned: We particularly accord the highest priority to those dealing with certification, the first agreement and the protection of workers during their organizing and other trade union activities.

Canada Labour Relations Board

11) Clause 38: Subsection 111(2) of the Code is repealed and the following substituted therefor:

"(2) The Canada Labour Relations Board shall consist of a Chairman, a Vice-Chairman, such additional number of Vice-Chairmen, not exceeding four, as the Governor in Council considers advisable and not less than four or more than eight other members."

12) The Canadian Labour Congress welcomes the long overdue increase in the number of Vice-Chairmen of the Board which is necessary to speed up the Board's proceedings and to cope with its broadened jurisdiction. We wonder, however, why the number of members was not increased in consequence. Too often in the past had the trade unions to complain that great delays were incurred before an urgent case was processed and that many months elapsed before a complaint was dealt with. Justice delayed is often justice denied.

13) Clause 42: The Code is further amended by adding thereto, immediately after Section 118 thereof, the following new section:

"118.1 Where the Board is required, in connection with any application made under this Part, to determine the wishes of the majority of the employees in a unit, it shall determine those wishes as of the date of the making of the application or as of such other date as the Board considers appropriate."

14) This is, together with Clause 46, the most important amendment to Part V of the Code and it enjoys top priority from our point of view. There have been too many manoeuvres by the employers aiming at the elimination of some employees, by persuasion, pressures,

transfers or other means, from the majority of those who determine the bargaining agent of a unit. We fully agree that the wishes of the majority should be considered as of the date the application is made to the Board, not the date upon which the Board hears the application. An end has to be put to the unfair practices in this domain if the right to organize is to retain a practical meaning.

Federal Court of Canada

15) This problem is closely connected with that relating to appeals from the Canada Labour Relations Board decisions to the Federal Court. As long ago as 1975, we brought this matter to the attention of the Government in our Annual Memorandum of that year. On October 6, 1977 the Congress met with the Government to discuss the matter again. Although we clearly indicated the extent of the problem, we were apparently unable to impress upon the Government the gravity of the situation with respect to the future smooth functioning of the labour relations system in the federal jurisdiction.

16) Employers are appealing more decisions of the CLRB to the Federal Court than are appealed in any other jurisdiction. What is more significant is that many appeals are dropped before they are heard, which suggests that they are either frivolous or are being used by employers to escape certification and unionization. In either instance the rights of employees to bargain collectively are

being destroyed by this legal manoeuvring. According to the records of the Federal Court of Canada, for example, more than one half of the 56 CLRB cases appealed between September 1973 and July 1976, under Section 28 only, were withdrawn, with delays up to one year. Thus the intent of Parliament is being systematically undermined and circumvented by legal delays which were never intended.

17) Section 122(1) of the present Canada Labour Code makes the Board the final authority in federal matters having to do with labour relations coming under Part V, "except in accordance with Section 28 of the Federal Court Act". However, contrary to the intent of Section 122(1), the rate and regularity of appeals are so alarming that they are stifling the Board's work. Apparently, some 10 per cent of the Board's decisions were appealed in 1977, as against the average of approximately 7 per cent in the preceding years. This is enormous.

18) In Ontario, for instance, Section 97 of the Labour Relations Act contains the following no-interference provision:

"No decision, order, direction or ruling of the Board shall be questioned or reviewed in any court, and no order shall be made or process entered, or proceedings taken in any court, whether by way of injunction, declaratory judgment, certiorari, mandamus, prohibition, quo warranto, or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board or any of its proceedings."

19) In Saskatchewan, there is no appeal, including on questions of fact. Section 21 of The Trade Union Act stipulates:

"There is no appeal from an order or decision of the Board under this Act, the Board may determine any question of fact necessary to its jurisdiction, and its proceedings, orders and decisions shall not be reviewable by any court of law or by any certiorari, mandamus, prohibition, injunction or other proceeding whatever."

20) Furthermore, the Federal Court is issuing injunctions relative to the CLRB proceedings under Section 18 of the Federal Court Act.

21) In view of the above, the Federal Court is quickly assuming such wide powers in labour relations that it appears as replacing the Board's functions. This image hurts the confidence in the CLRB in matters coming under its authority as Parliament intended.

22) The Canadian Labour Congress therefore proposes that the rules of procedure before the Federal Court should be tightened up whereby 10 to 12 days would be the maximum time limit for giving reasons for a request for a review. The present rules of procedure requiring a simple letter requesting a review; the two months given by the Court for submitting reasons for the request for a review; and another two months for compliance are totally unrealistic, particularly in labour relations matters.

23) Section 122 of the Canada Labour Code should be amended to narrow the appeals powers by limiting reviews by the Federal Court to matters of law.

24) Under Section 28(1)(c) of the Act, Parliament gave the Federal Court the power to review and set aside an order or a decision of a federal board, commission or other tribunal, on the ground that the Board, commission or tribunal "based its decision or order on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it". During the vigorous debate that took place in the House of Commons, a number of MP's argued that the Federal Court should not be given any power whatever to review findings of fact determined by a tribunal. Section 28(1)(c) was the compromise solution.

25) Section 18 of the Federal Court Act should also be amended to guarantee that the privative clauses of Section 122(2) of the Canada Labour Code apply and thereby prohibit appeals to the Trial Division of the Federal Court.

26) We are very much aware that the amendments under discussion relate to the Canada Labour Code and not to the Federal Court Act and that different Ministers are responsible. However, we should like to use this opportunity to voice our concern and express our hope that remedies will soon be found to improve the functioning of the appeals system, if such a system is at all deemed necessary.

27) A new provision contained in Clause 43 would authorize the CLRB, where an application raises two or more issues, to give a final decision with respect to some only of those issues and to reserve its jurisdiction with respect to the remaining ones.

28) We believe that the new Section 120.1 would expedite the business of the Board and therefore support it strongly. With this greater efficiency in view, we assume that there could be no appeal of such cases before all remaining issues of an application are decided by the Board.

29) Another matter concerning the Federal Court is contained in Clause 44 amending Section 123 of the Code as follows:

"123. (1) The Board shall, on the request in writing of any person or organization affected by any order or decision of the Board, file a copy of the order or decision, exclusive of the reasons therefor, in the Federal Court of Canada, unless, in the opinion of the Board,

- (a) there is no indication of failure or likelihood of failure to comply with the order or decision, or*
- (b) there is other good reason why the filing of the order or decision in the Federal Court of Canada would serve no useful purpose."*

30) We see no good reason for the amendments proposed in paragraphs (a) and (b) and would prefer Section 123(1) to stop at the word "Canada". By proposing to delete paragraph (a), with which we possibly could live, we do not intend any harassment of the

employers. Paragraph (b) just seems to us to be uncomprehensible and useless.

Prohibition to Change Terms and Conditions

31) Clause 45 amends Section 124 of the Code by adding thereto the following subsection:

"(4) Where an application by a trade union for certification as a bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after notification that the application has been made, alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until

(a) the application has been withdrawn by the trade union or dismissed by the Board, or

(b) thirty days have elapsed after the day on which the Board certifies the trade union as bargaining agent for the unit,

except pursuant to a collective agreement or with the consent of the Board."

32) We do support, in principle, the prohibition to change rates and conditions without the consent of the union, but object to paragraph (b), drafted probably by somebody with little practical experience. The period of thirty days between certification and the conclusion of a contract is too short and thus allowing for a great manoeuvring space. Provincial legislations are more realistic: Ontario does not know a limit, and Manitoba provides for twice ninety days. Furthermore, once certification has been granted, changes in working conditions must only be with the consent of the bargaining agent and not vested in the Board.

Majority Status

33) It is essential that the majority of the employees should be determined as of the date of the filing of the application, as provided for in Clause 46, amending paragraph (c) of Section 126 as follows:

"(c) Where the Board is satisfied that, as of the date of the filing of the application, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,"

34) Too many pressures have been applied on employees to dissassociate from their trade union between the filing of an application for certification and the final decision of the Board, particularly by the way of petitions, resignations, transfers, etc., thus complicating and sometimes annihilating organizing drives which, under the present legislation, are already difficult enough. We have already stated that, together with Clause 42, Clause 46 is from our point of view, amongst the most meaningful ones in Bill C-8.

35) We also support Clauses 47 and 48 relating to the majority status. The purpose of the amendment to Section 129 is to permit the Board to determine that a person is a member of a trade union notwithstanding that the person has been admitted to membership without regard to the trade union's eligibility requirements.

Clause 48 repeals Subsection 128(3) which reads as follows:

"(3) Where

- (a) the Board has ordered that a representation vote be taken among employees in a unit,*
- (b) the Board has ordered that the employees in the unit be given a choice among trade unions, and*
- (c) the employees in the unit who cast ballots have not given majority support to one trade union, but have cast ballots in favour of all trade unions involved in the representation vote totalling more than fifty per cent of all the ballots cast,*

the Board shall order that an additional representation vote be taken and, in such case, shall include on the ballots a choice whereby an employee may indicate whether he wishes to be represented by the trade union for which the largest number of votes were cast in the first representation vote. "

Councils of Trade Unions

36) We oppose Clause 49 dealing with the certification of a Council of trade unions which deletes paragraph (b) of Section 130(2), transferring the power to determine the scope of a council from the trade unions forming it to the CLRB. We prefer Section 130(2) to stand as it is, namely:

"The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that

- (a) the requirements for certification prescribed by or pursuant to this Part have been met; and*
- (b) each of the trade unions forming the council of trade unions has granted appropriate authority to the council of trade unions to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent under this Part."*

37) Only a voluntary agreement amongst the unions concerned would guarantee that a council will function properly. Outside interference would lead to the contrary.

38) In this connection, we should also like to stress that we do not want to see any departure from the traditional definition of national bargaining units and to express our hope that no new government policy is intended in this domain. Otherwise, a strong trade union reaction could be expected.

Fair Representation

39) Clause 50 inserting a new Section 136.1 concerning fair representation of employees reads as follows:

"Where a trade union is the bargaining agent for a bargaining unit, the trade union and every representative of the trade union shall represent, fairly and without discrimination, all employees in the bargaining unit."

40) This clause is a typical example of describing legal duties of trade unions without giving them the material means of carrying them out at the same time. These duties of fair representation have already been established before arbitration boards and the courts. They have been practiced by the trade unions, without obtaining material compensation for services rendered to members of bargaining units who do not pay any affiliation fees to the trade unions concerned. We strongly feel that the members of a bargaining unit who are not trade unionists should pay a compensation fee to the trade union which is defending their interests. No taxation without

representation is an old principle, but also there should be no representation without taxation. This is really not a revolutionary principle because this type of compensatory payment was recently enacted in the province of Quebec and is current practice in some Western European industrial countries.

41) We recall that Clauses 53, 54, 55, 56 and 57 were omitted from the series of amendments submitted in 1972, and we therefore do not feel any special need to comment on them at this stage.

42) On the other hand, we fail to understand the motivations underlying the minor amendments in Clause 58, concerning the filing of orders and decisions in Federal Court.

Operation of Hiring Halls

43) Clause 59 proposing a new Section 161.1 would provide that where, pursuant to a collective agreement, a trade union is engaged in the referral of persons to employment, the trade union shall, in making that referral apply fairly and without discrimination rules established by the trade union for that purpose.

44) This clause makes the trade unions look like undemocratic organizations which do not respect the rules they established themselves. We do not see any good ground for legislation which looks like having some policing functions. In addition, there is no reference whatsoever to hiring practices of the employers and their duties in this respect.

45) The amendment, which we object to, reads as follows:

"161.1(1) Where, pursuant to a collective agreement, a trade union is engaged in the referral of persons to employment, it shall apply, fairly and without discrimination, rules established by the trade union for the purpose of making the referral.

(2) Rules applied by a trade union pursuant to Subsection (1) shall be kept posted in a conspicuous place in every area of premises occupied by the trade union in which persons seeking referral normally gather.

(3) Where a trade union to which Subsection (1) applies has not established, before the coming into force of this Section, rules for the purpose of making the referral referred to in that Subsection, the trade union shall establish rules for that purpose forthwith after the coming into force of this Section.

(4) In this Section, "referral" includes assignment, designation, dispatching, scheduling and selection. "

Conciliation

46) We also fail to understand why the word "release" should replace the word "sent" as proposed in Clause 62 concerning conciliation. The relevant portion of Section 170 would read as follows:

"Where the Minister has received the report of a conciliation commissioner or a conciliation board, the Minister

(a) shall forthwith release a copy of the report to the parties to the dispute; and ... "

47) We are afraid that the use of a more elaborate verb could lead to unjustified delays.

First Contract

48) We fully agree with Clause 60 adding to Division V of the Code the words First Agreement to that of Conciliation, and with Clause 63, introducing the Settlement of First Agreement. This amendment would authorize the Minister to refer to the CLRB, after the point has been reached at which a lawful strike or lockout could occur, a dispute arising out of the failure of an employer and newly certified bargaining agent to enter into a collective agreement and would authorize the Board to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

49) The first agreement is of particular concern to us. The Canadian Labour Congress prefers to limit government intervention into collective bargaining matters to a strict minimum, including the negotiations of the first contract. However, the experience of past many years has convinced us that there is a class of employers who intend systematically to avoid any collective bargaining and thus to conclude a first agreement which would set a pattern. As a matter of fact, more than one half of the time lost through strikes and lockouts is due to the employers' attitude described above.

50) Legislation similar to that proposed by the federal Minister of Labour already exists, for instance, in British Columbia and Quebec, and has proved useful. We propose, however, that Subsection 171.1(1) be modified in a way that the setting up of the arbitration board should not solely rest with the Minister; it

should be done on request of either party involved. In addition, if some terms and conditions have already been agreed upon between the parties, the board should not be given powers to alter such a partial agreement.

Strikes and Lockouts

51) The word "release" appears again in Clause 64. As far as we are concerned we would prefer Section 180 to stand as it is.

52) At present, a strike or lockout cannot be declared, caused or authorized until seven days have elapsed after the Minister has received the report of a conciliation commissioner or conciliation board. The new amendment would provide that a strike or lockout cannot be declared, caused or authorized until seven days have elapsed after the Minister released a copy of the report to the parties.

53) The Code's Sections 182 and 183 at present provide only for a declaration by the CLRB with respect to the legality of a strike or lockout. The proposed amendment contained in Clause 65 would authorize the Board, at the request of the employer or trade union, to make orders that would have the effect of preventing or bringing about a cessation of the illegal industrial conflict.

54) The power to prevent or to end an illegal strike at the request of the employer, to be given to the CLRB, has up to now generally been the doubtful privilege of the Courts. If the Board's authority is substituted to that of the courts, it is likely that

the workers would suffer less than under the courts' repressive measures. However, the Board's reputation and its prestige in the workers' eyes could be tarnished.

55) The workers have always been strongly opposed to court injunctions and to the interference of public authorities forcing them to resume work during an industrial conflict when the cause of a strike was not settled with a minimum of justice. The public should be aware that workers do not go on strike to have fun, but because they face something inadmissible and intolerable in their working life.

56) Clause 65 is also an example of superficial neutrality in the sense that it puts an illegal strike on the same footing as an illegal lockout. While an illegal strike is often very democratically decided by a group of human beings, a decision to decree a lockout is made by a tight corporate hierarchy, after careful legal consultation. It is therefore almost impossible for a trade union organization to prove that a lockout is illegal.

57) On the other hand, the amendments which we are considering do not contain any anti-scab provisions, nor for any procedure providing for reinstatement of employees after an industrial conflict, though it is universal knowledge that the use of scab labour and private police, as well as the lack of guarantees that the strikers will be able to recuperate their jobs, are often the greatest obstacle to the settlement of a strike situation. If the powers of the CLRB

are to be extended to the domain of industrial conflicts, additional provisions on the above matters should be added.

Protection of Trade Union Activities

58) We welcome and strongly support Clause 66 in the interest of good industrial relations. A portion of paragraph 184(3)(a) of the Canada Labour Code preceding subparagraph (ii) thereof is repeated and the following substituted therefor:

"(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person in regard to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union," .

59) The purpose of this amendment is to prohibit an employer or person acting on his behalf from disciplining an employee because the employee proposes or seeks to become, or seeks to induce another person to become, a member or officer of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union.

60) If an end is to be put to the traditional hostility of some Canadian employers and some sections of Canadian society to the labour movement, if the trade unions are ever to become genuine social partners, workers interested in trade union affairs and their representatives have to be protected from arbitrary employers' practices.

61) It is also imperative, as provided for in Clause 68, that the burden of proof be shifted to the employers for any infraction to Clause 66. This amendment would provide that where it is alleged in a written complaint under Section 187 that an employer or a person acting on behalf of an employer failed to comply with Subsection 184(3), the complaint is itself evidence of such failure and if anyone alleges that the failure did not occur, the burden of proving that it did not occur is on the person who so alleges.

Failure to Represent and Permission to Prosecute

62) As to Clause 69, we should like to repeat our comments in relation to Clause 50 dealing with fair representation. We emphatically state that the unions have to be given financial means to carry out the representation duties for non-unionists. This should in particular be the case if the CLRB's opinion is to be substituted for the union's judgement whether to carry or not a case through the courts.

63) The part of the amendment, which is of concern to us, reads as follows:

"Section 189: Where, under Section 188, the Board determines that a party to a complaint has failed to comply with Subsection 124(4) or Section 136.1, 148, 161.1, 184, 185 or 186, the Board may, by order require the party to comply with that Subsection or Section and may

(a) *in respect of a failure to comply with Section 136.1 require a trade union to take and carry on on behalf of any employee affected by the failure or to assist any such employee to take and carry on such action or proceeding as the Board considers that the union ought to have taken and carried on on the employee's behalf or ought to have assisted the employee to take and carry on; "*

64) We assume general agreement with Clause 70 concerning permission to prosecute. The purpose of this amendment is to require the written consent of the Board, rather than, as at present, that of the Minister for a prosecution in respect of an offence under Part V of the Canada Labour Code.

Access to Financial Statements

65) Clause 72 concerning access to financial statements is another good example of wrong footing and false neutrality. A trade union is not the equivalent of an employers' organization. The purpose of this amendment is to require a trade union or an employers' organization to provide any of its members, on request, with a copy of a financial statement of its affairs and to provide that a member may complain to the CLRB if the trade union or employers' organization fails to supply a financial statement as requested.

66) No objection in principle can be raised to access to financial statements. In the labour movement, such statements are submitted to the general assembly of each union. Participants in

these meetings receive them automatically and spare copies are available on request. The new Clause 72 makes it appear that such practices are not usual and builds up a case in a rather detailed legal language. It does not show, however, that financial statements of employers' organizations are quite of a different sort because they do not show the economic power of the individual employer members but only the income and expenditure of a purely administrative body which co-ordinates their activities.

67) While we agree that the principle of easy access of trade union members to financial statements of their respective trade union organizations, is good and fair, we should not like to see a few exceptional situations of neglect to be conceived as a general rule requiring special legislation. We see no purpose in this amendment and therefore reject it.

Missing Provisions

68) As we said at the outset, we regret that the federal labour legislation is not to be revised more thoroughly, that several provisions are noteworthy for their absence. We would have, for instance, liked to see it facilitating our organizing drives by requesting the employers to furnish the organizers with the lists of their employees, including their addresses, and staff changes during the campaign.

69) We repeatedly point at the missing provisions concerning strike-breaking or financial compensation for fair representation of non-unionists, such as enacted last year in Quebec.

70) As to the question of representation and in view of the fact that the concept of Part V of the Canada Labour Code is based on United States legislation, it is worth mentioning that the U.S. Supreme Court upheld early in the summer of 1977, the constitutionality of State laws authorizing the agency shop "fair share arrangements" in public employment. In reaching this decision, the Court relied heavily on its earlier decisions concerning legality of such arrangements in the private sector. The decision - *Abod vs Detroit Board of Education* - makes it clear that employees who are represented by a trade union to which they choose not to belong may be legally required to contribute to the union's cost of representing them. Legislation on this subject exists, according to our knowledge, in the States of Hawaii, Massachusetts, Michigan, Minnesota, New York, Rhode Island, Washington and Wisconsin.

71) We also miss provisions which would speed up the clogged and expensive arbitration system. In Ontario, for instance, there is legislation empowering an arbitrator to relieve against non-compliance with time limits in the processing of a grievance. It has worked well to prevent the defeat of legitimate claims as the result of some technical defect.

72) However, at this stage, let us turn to Part III of the Code.

Part III - Minimum Labour Standards

Ninth Statutory Holiday

73) We shall not deal with amendments to this Part in the number sequence of the clauses but divide them into two categories. We shall be agreeable to the first and critical towards the second.

74) According to Clause 1

"the definition "general holiday" in Section 26 of the Canada Labour Code is repealed and the following substituted therefor:

"'general holiday' means New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day and includes any day substituted for any such holiday pursuant to Section 51;"

75) This brings the total number of paid holidays to nine, less than in most industrial countries. Adding the Boxing Day merely generalizes present overwhelming practice. We regret that Heritage Day holiday was not retained. Many railway employees will be particularly disappointed because it was requested in the Hall Report and on several occasions discussed in the House of Commons. We also regret the retention of the old wording giving the employer the right to substitute any other day for statutory holidays, according to Section 51(2).

Annual Vacation with Pay

76) Clauses 11 and 12 would provide for three weeks paid vacation after six consecutive years of employment by one employer,

through amendments to Sections 39 and 40 of the Canada Labour Code. We think that, in view of the manpower mobility in our country, the six year requirement is far too high and should be reduced at least to one half. We should like to see the pertinent Sections read as follows:

"39. "vacation pay" means four per cent of the wages of an employee during the year of employment in respect of which he is entitled to the vacation, provided however that in the case of an employee who has had three years of continuous employment by one employer "vacation pay" means six per cent of the wages of the employee during the year in respect of which he is entitled to his vacation;"

"40. Except as otherwise provided by or under this Division, every employee is entitled to and shall be granted a vacation of at least two weeks, with vacation pay, in respect of every year of employment, provided, however, that every employee who has had three years of continuous employment by one employer is entitled to and shall be granted a vacation with vacation pay of at least three weeks."

Protection of Pregnant Employees

77) Clause 20 would extend the protection of pregnant employees against dismissal to cover all employees, not only those who have completed twelve months of employment.

78) We consider this amendment to be a step in the right direction, towards a comprehensive set of rules on maternity leave. Provisions on this subject vary greatly from one province to another and a number of legislative texts, as well as agencies are involved, while women from coast to coast are facing exactly the same problems.

Time may have come to attempt a unified approach to all concerned. Within federal competency, for instance, there is the problem of flight attendants who are required to leave their jobs at an early stage of pregnancy, despite qualified medical opinion to the contrary. Several representations have already been made to the Minister of Labour by the trade union organization concerned.

Bereavement Leave

79) Clause 21 would provide for a maximum of three days bereavement leave where a member of an employee's family has died. In the case of a person employed for three months by the same employer, the bereavement leave would be with pay.

80) This amendment, as well as Clause 22 dealing with sick leave, represent the few examples of federal leadership and progressive thinking. There are no precedents in provincial legislations. Bereavement leave is a typical example where the trade union movement can agree to a legislative approach because the passing of a family member is a universal human problem. Needless to say that the Canadian Labour Congress supports this provision.

Sick Leave

81) Clause 22 introduces a new Section 61.4 which provides amongst others:

"(1) No employer shall dismiss or lay off an employee solely because of absence due to illness or injury if

- (a) the employee has completed three consecutive months of continuous employment by the employer prior to his absence;
- (b) the period of absence does not exceed twelve weeks; and
- (c) the employee, if requested in writing by the employer within fifteen days after his return to work, provides the employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that the employee was incapable of working due to illness or injury for a specified period of time, and that period of time coincides with the employee's absence from work."

82). We feel that the periods of three consecutive months of employment and of absence not exceeding twelve weeks should not apply to injuries and/or disease which are the consequence of the working conditions and accidents, and which may require a longer medical treatment and convalescence because of their specific character. However, in general terms, we welcome this amendment and its prevalent concern for the afflicted human being.

Payment of Wages

83) We also support the new Section 61.6 which would require that an employer pays his employees on a regular basis, and which reads as follows:

"Except as otherwise provided by or under this Part, an employer shall pay to any employee any wages to which he is entitled on the regular pay-day of the employee as established by the practice of the employer and shall pay any wages

or other amounts to which he is entitled under this Part within thirty days from the time when the entitlement to the wages or other amounts arose."

84) This is another step in the right direction, tightening up existing loopholes and specifying requirements concerning employment records in subsequent clauses. However, we regret not to see any immediate remedy to compel an employer to comply.

Working Time

85) Provisions concerning hours of work and other aspects of working time are contained in clauses 2 to 10. The Canadian Labour Congress is critical of most of them.

86) Clause 2 stipulates that

"standard hours of work" means the hours of work described in section 29, in a permit issued under subsection 29.2 (1) or in any regulations made pursuant to section 32.1,"

87) This change in definition further destroys the standard hours of work per week (40) and per day (8) as set out in Section 29, because it widens the conditions under which a permit can be issued by the Minister. For all intents and purposes there are no standard hours of work in the federal jurisdiction for they are almost totally dependent upon the discretionary powers delegated in the legislation to issue a permit relieving the employer from paying for overtime work.

Clauses 4 and 6

88) The repeal of the former Section 29 (2) is necessary to make way for the introduction of the compressed work week provided for under the new Section 29.2(1). This is done by permitting the Minister to issue a permit to average the hours of work over one week rather than two or more weeks as the legislation now requires:

"29.2 (1) Subject to this section, the Minister may issue a permit subject to such conditions as he deems advisable establishing hours of work in excess of eight hours in any day or forty hours in any week for a class of employees specified therein employed upon or in connection with the operation of any industrial establishment specified therein in accordance with arrangements specified in the permit including the hours of work for each, if the average hours of work for a period of two or more weeks calculated in the manner prescribed in the permit do not exceed forty hours a week, and an employer may cause or permit an employee to work longer hours than eight hours in any day or forty hours in any week in accordance with any permit issued hereunder."

89) The whole thrust of the averaging provisions is to undermine and destroy the purpose of labour standards legislation to protect unorganized workers. If standard hours can be circumvented by a ministerial permit there is no basic protection for workers. Furthermore, the employees have no real say over the issuing of a permit as outlined below.

90) The Congress is adamantly opposed to the introduction of the compressed work week which would permit employers to work employees

in excess of 8 hours per day or 40 hours per week over a period of 3 or 4 days. As stated above this is a further erosion of the standard hours of work provisions, stipulating in Section 29.2:

"(3) No permit, other than a permit in respect of a collective agreement, shall be issued under subsection (1) unless the Minister is satisfied that the arrangements specified in the permit,

(a) are supported by the employer and at least eighty per cent of the class of employees specified in the permit; and

(b) are in the best interests of the class of employees specified therein

(4) The Minister may, after giving such notice as he deems advisable, cancel any permit issued under subsection (1), other than a permit in respect of a class of employees subject to a collective agreement, where he is satisfied that to do so would be in the best interests of the class of employees specified therein.

(5) An employer may cease to follow the arrangements specified in a permit issued to him under subsection (1), other than a permit in respect of a class of employees subject to a collective agreement, if he, at least thirty days before ceasing to follow the arrangements,

(a) gives notice in writing to the Minister of his intention to so cease; and

(b) posts a copy of the notice in a place accessible to his employees where it is likely to be seen by them.

(6) No permit shall be issued under subsection (1) in respect of a class of employees subject to a collective agreement, unless a joint application for the permit has been made to the Minister by both parties to the collective agreement.

(7) The Minister may, on joint application by both parties to a collective agreement, cancel any permit issued under subsection (1) in respect of employees subject to the agreement."

- 91) The Congress opposes the whole concept of averaging because;
- (a) it leaves too much discretionary power in the hands of the Minister;
 - (b) permits are issued and cancelled at the employers' request;
 - (c) there is no adequate way for the Minister to determine the "best interests" of the employees because he cannot determine the extent of the employers' influence over the employees' true wishes in an unorganized shop.
 - (d) the section requiring 80 per cent approval before issuing a permit is really window dressing. It suggests a vote but here again, the controlling factor is the employers' overpowering capacity to influence and interfere.

Clauses 7 and 8

- 92) The comments made above on averaging also apply to these amendments which provide for averaging of hours of work per day and per week.

Clause 9

- 93) This is a most repugnant provision which authorizes the Minister, on application of the employer or employers' organization to work employees in excess of the maximum hours of 48 per week without payment of overtime.

94) It would appear that without exception, the whole intent of averaging is to escape the payment of overtime and to make the cost of labour a negotiable factor in the cost of production.

95) *There should be standard hours of work established and overtime paid for any hours worked in excess of these standard hours.*

Unjust Dismissal

96) The proposed new Section 61.5 claims to afford non-unionized employees protection from unjust dismissal. It would provide a procedure under which employees who feel that they have been dismissed unjustly could complain to inspectors designated by the Minister of Labour. If the inspector cannot settle a complaint, the complaint could, on the request of the employee, be referred to an adjudicator appointed by the Minister. The adjudicator would have the power to order reinstatement of the employee or compensation if he finds the employee was unjustly dismissed. An order of the adjudicator could be registered in the Federal Court of Canada, whereupon would have the force of a judgment of that Court.

97) The three pages of the text containing fourteen subsections do not convince the Canadian Labour Congress that they are anything else but window dressing and misleading empty promises. While the provisions, if enacted, might be potentially destructive to organizing

the unorganized, we are not opposing them for that reason. Our position was already published last year, when Bill C-8 was submitted to the House of Commons for first reading.

98) Real protection for unorganized workers under these amendments is dubious. Employers will have little difficulty in proving "just dismissal" or in circumventing the amendments through lay-offs or job redundancy.

99) We have already observed that the right to appeal unjust discharge would not by itself mean very much insofar as there is no provision for representation of the worker at any stage of the appeal procedure including the suggested adjudication hearing. Organized workers are represented by experienced trade union representatives. Who is going to represent the unorganized? They are likely not even to know that the provisions of Bill C-8 exist and their employer is certainly not going to inform them about their contents.

100) There are other weaknesses inherent in the procedure for challenging discharge. The adjudicator, for example, is not given the power to modify penalties so that he cannot reduce a discharge to a suspension or a warning even though the extreme penalty of discharge is unwarranted. Furthermore, the Bill provides that the adjudicator is to receive any statements obtained by a government-appointed inspector during the course of the latter's investigation. There is a resulting danger that a case may be decided on the basis

of all kinds of unsupported hearsay which an employee may or may not be permitted to see rather than upon the evidence presented to the adjudicator by the parties.

101) The entire process is to be paid for out of general revenue, by the taxpayers' money. If the Government is going to cover the expenses of adjudication of unorganized workers who are unjustly fired, why should it not cover the costs of union members who use grievance procedures in their union contracts and to go to arbitration to appeal unjust dismissals? The cost of some instances of adjudication is already being paid for by the Governments of British Columbia and New Brunswick, for example.

Part IV - Safety and Health

102) Before addressing ourselves to Clauses 29 to 36 in particular, we wish to make some general observations in respect of other aspects of Part IV of the Code as it stands at present but which are not dealt with by the proposed amendments.

103) The most basic of our concerns is that Part IV does not provide protection from occupational hazards to *all* workers in the federal jurisdiction. This issue was raised by the Congress when the Canada Labour (Safety) Code, as it was then described, was first proposed for enactment. It was obvious to us at that time that Section 80, which limits the jurisdiction of Part IV would lead to administrative and enforcement problems, and leave many workers in the federal jurisdiction outside the ambit of the protective measures the Code purports to provide. In fact, as things have developed, the present situation now borders on the ludicrous.

104) In certain federal industries we find that the Code becomes inoperative because workers find themselves, by reason of the presence of other statutes, under the provisions of the Code in some circumstances and not in others. Longshoremen, for instance, come under the Code in their daily work if generally they are on shore working away from cargo loading booms. But if they are working in conjunction with the operation of booms, or their work station is on the deck of a vessel, they are not covered. Consequently, a worker engaged in this occupation could be under the Code on one

day or for a matter of hours when a change in his work station would deny him access to the Code's protection because the Shipping Act intervenes.

105) Similarly, aircraft crews lose any protection they may have under the Code once they go on board their assigned aircraft. Once there, they are governed by the Aeronautics Act and Ministry of Transport Regulations -- legislation which governs mostly passenger safety but pays little heed to the safety of airline employees.

106) The railway industry is another example. Here the jurisdiction of the Code is said to apply to only non-operational employees while those designated operational - and the line of demarcation is blurred - come under another legislative authority, the Transport Commission. Those who go down to the sea in ships, incidentally, are completely outside the jurisdiction of the Code.

107) We would therefore urge your Committee to bring in an amendment to Section 80 of the present Code whereby this clash of legislative jurisdiction is eliminated, and the scope of the Code is expanded to cover *all* employees in federal works, undertakings and businesses.

108) Jurisdictional problems also exist in the areas of inspection and enforcement when the age-old argument of what is federal and what is provincial is raised. As things stand now, no provision is made by which a jurisdiction in health and safety matters takes precedence

in areas where there is both federal and provincial involvement. The atomic energy industry in both its extractive and production elements is a prime example.

109) In our view, Part IV should contain a section providing that where federal and provincial legislation in matters of occupational health and safety are applicable to a federal industry, work, or undertaking, the federal jurisdiction for inspection and enforcement should prevail unless the provincial legislation, as is already the case in parts of Canada, is superior to that of the federal statute. Essentially, also, whichever competent authority inspects should be empowered to enforce the law.

110) We now turn to the specific amending clauses set out in the Bill.

111) Clause 29 adds a new Section 82.1. This amendment would give an employee the right to refuse to work if he perceives a condition at his place of work that constitutes an imminent danger to safety or health. A procedure would be provided whereby the employee would first report the condition to his employer and, if the matter were not then settled, it could be referred to a safety officer. If the safety officer decided that a condition of imminent danger did not exist, the employee would be entitled to request a determination of the matter by the Canada Labour Relations Board.

112) While we welcome the establishment of the right of an employee to refuse to work, presumably without reprisal from the

employer - and this is not clear from the text of the clause - we must protest the circumscribing of that right with stipulated pre-requisites and complex procedures which greatly inhibit the exercise of that right.

113) In order to initiate a valid refusal to work, an employee must have "reasonable cause to believe" that the work situation he finds himself in constitutes an "imminent danger" to his own safety and health or that of a fellow employee. The presence of these prerequisites to the validity of an employee's decision to cease work raises the distinct possibility of delay and litigation where the criteria should be dispatch and finality.

114) The potentiality for legalistic argument over the interpretation of the words "reasonable" and "imminent" is so great that if the judgment of the employee in choosing to discontinue work is disputed by the employer, the dispute settling machinery will be clogged with the task of first determining whether "reasonable" cause and "imminent" danger existed. While advocates argue the pros and cons, the hapless employee must wait in the wings, his future employee status uncertain, to say nothing of the probability of a continuing hazard to life or health while legal niceties are being exchanged before a tribunal. Furthermore, the presence of these words in the text will, in our view, provide convenient "outs" for negligent employers, supervisory personnel, and perhaps timid safety inspectors to oppose or overrule an employee's assessment of

any given situation in which a real hazard may be present.

115) The reality of the work place is that the worker in the midst of a dangerous work condition is more apt to be aware of the cause of his fear than another person who might be even in close proximity to the scene but nevertheless the argument that the worker is being unreasonable will be made frequently in order to avoid the inconvenience and cost to the employer of taking expeditious remedial action.

116) As to the word "imminent", the literal meaning of which is "about to happen", we note that it is used in Section 94 of the Code which authorizes a safety officer to shut down a plant if he has cause to believe there is "imminent danger". The Code thus allows a professional in the health and safety field to use his judgment of "imminent danger" only when contemplating a complete closure of the work place. To impose the same restrictive condition on the right of a worker to discontinue working in a situation which he believes is hazardous is simply too much. What it does is to say to the worker that he must wait until he is threatened with serious injury or death within minutes or even seconds before he can successfully exercise his legal right to refuse to work.

117) The right of the worker to refuse to work in any situation which he believes to be dangerous to his person or health, or that of his fellow employees, should be established clearly and simply in the law without being so circumscribed as to make the exercise of

that right so difficult for him that he might choose the risk instead of the remedy in order to protect his job and the income he derives from it.

118) *We urge therefore that the qualifying words "reasonable" and "imminent" be deleted from the text of the amendments wherever they occur.*

119) The procedures which an individual employee is expected to follow once he refuses to continue working, and the subsequent complexities of the settlement process to be invoked when disputes occur, give us cause for concern from several standpoints.

120) We note that the refusing employee is required to report his decision to cease work to his employer, or the employer's representative, and the health and safety committee, if any, as established by Clause 30 under the new Section 84.1 of the Code by the employer when directed to do so by the Minister. There appears, however, to be no obligation on the employee to report to his union, if there is one in the work place, nor is he obliged to report to a health and safety committee which may be operative but which was not put in place by the employer at the behest of the Minister. *In fact, there seems to be little recognition of a trade union role in the whole proposed reporting and investigative procedure outlined in Clause 29.* Except for his inclusion in the first step of an investigation there seems to be no recognition whatever in the remainder of the process for a trade union repre-

sentative, or a union itself. It therefore seems logical for us to conclude that the whole focus of the implementation of action, both the initial refusal and/or the continuing refusal, and the dispute settling process is upon the individual employee. So also is the onus of carrying any disputed matter to its final settlement. Unions have been given no status whatsoever in this respect. Yet, without unions it would take an army of inspectors to implement these rules and regulations, with doubtful success.

121) No account seems to have been taken by the authors of the amendments of the position of the employee in respect of his continued employment while all this is going on, nor is there any clear prohibition put on the employer, except if he invokes retaliatory disciplinary action against the employee, to refrain from penalizing the refusing employee, either by assigning him to another job at less pay or laying him off, if no other job is available, while the disputed matter is meandering its way along the settlement route. Even if the investigating safety officer rules in favour of the employee and his right to continue to refuse the work is thereby confirmed until the situation is remedied, no provision seems to have been made to protect the employee's job security, wages and working conditions in the interim.

122) On the other hand, if the safety officer disagrees with the employee, the employee must continue working or else take the officer to task before the Canada Labour Relations Board by notice

in writing within seven days of receiving the decision of the safety officer, whereupon the safety officer must refer his decision to the CLRB for adjudication. Presumably the lone employee is expected to carry his case to the Board without any advocate being provided for him and, once there, he may well be faced with a battery of lawyers and technical experts acting on behalf of the employer before a tribunal which, for the present at least, would appear to have no particular expertise on matters of health and safety. The time consumed in this exercise is likely to be considerably more than that which would be necessary to remedy the situation complained of in the first place.

123) Therefore what we really have in Clause 29 is a very minimal right for an employee to refuse to work in hazardous situations but if he seeks to exercise this right his path to having the situation rectified is strewn with legal obstacles with which he, as an individual, may not be able to cope. If he happens to be sufficiently convinced he is right about his complaint and pursues it to the ultimate adjudication, his chances of success are meagre indeed, and he runs a calculated risk in the process of jeopardizing his employment. Or, if in the end he is proven right and he has remained on the job in the meantime, his health could be impaired or he might not even be around to hear the final decision.

124) To top it all off, we have Subsection (12) of the new Section 82.1 which disallows the employee his right to refuse to work if the hazards are "normal" to his occupation. Another easy "out" for thwarting the complaint of an employee in respect of matters affecting his health and safety. *We believe that Subsection (12) should be deleted entirely.*

125) The likelihood is that very few employees will ever refuse to work when situations adverse to their health and safety occur, if their alternative is to run the gauntlet of red tape and delay that is built into Clause 29.

126) One other point in connection with this Clause needs to be made. It has to do with the power of the Canada Labour Relations Board to give a direction it considers appropriate in cases where it does not confirm a decision of a safety officer. The amending provision requires that the Board's direction be posted at the offending site and may not be removed except by the authority of the Board or that of a safety officer. Our experience in such matters leads us to suggest strongly that only the authority which issues the directive should be empowered to remove it from the site. Otherwise, responsibility for any future untoward incidents that might occur at the site after the direction is removed becomes a contentious issue in determining if any other party is in violation of the Code.

127) Clause 30 adds a new Section 84.1 dealing with the establishment of Safety and Health Committees. Here again we welcome

the step forward that is represented by the adoption into law of the principle that there should be joint committees functioning in all federal work places. But in examining the proposed amendments in detail we find much that is not to our liking as trade unionists with experience in this particular field.

128) First of all, it is obvious from the provisions of Bill C-8 that the establishment of joint Safety and Health Committees is not a mandatory requirement. It is totally at the discretion of the Minister. Secondly, the whole apparatus for instituting such committees, assuming the Minister might exercise his prerogative, is oriented to employers. Thirdly, the structure and functions of such committees will be subject to control by government enacted regulations.

129) *Again there is no provision for a distinct role for trade unions, either in the selection of committee members or in the day to day operations of the committees.*

130) If the Minister should act to require the setting up of a health and safety committee, the employer is to choose the committee. The only stipulation is that half the committee members must be *employees who do not exercise management functions*. In our view such a provision would permit an employer to minimize the labour representation on a committee simply by determining that his supervisory staff do not exercise management functions. Consequently,

the employees below the level of supervisor classifications could find themselves left completely out of health and safety committee activity. A regurgitation, you might say, of the archaic notion that work place health and safety is the private preserve of the employer.

131) Also, there is no provision whatever to oblige the employer to undertake singularly or in conjunction with any other party the training necessary to make health and safety committees effective in their role.

132) The function and power of a health and safety committee is described in Subsection (4) of Clause 30 as being to participate with *the employer who established it and his employees* in identifying hazardous conditions, developing programmes, etc., *for the protection and improvement of the health and safety of employees*. The employer, by implication at least, is therefore in control of health and safety matters and the employee role is relegated to one of subservience.

133) Government regulations would spell out the size of the committees, *the qualifications of members*, their terms of office, and the manner of selection. The regulations would also determine the sites and frequency of committee meetings, *the selection of committee officers* and their terms of office, establish procedures for the operation of the committees and require committee minutes to be sent to *persons prescribed by the regulations*. The regulations

may be made applicable generally to all committees or particularly to selected ones.

134) It is noted that the regulations will apply only to those committees set up by decision of the Minister under Section 84.1(1). If the reference in a certain province under similar legislation thus far is any criterion for action in respect of ministerial orders to establish committees, all the rules and regulations may well amount to much ado about nothing.

135) *It is our firm belief that joint health and safety committees will be ultimately successful in their aims and purposes only if they are made a mandatory requirement in law for all works, undertakings and businesses. The legislative framework within which such committees, once required, would be formed should provide for a structure which accords management and labour equal status on the committees and in all the decision-making that emanates from the work of the committees. The methods of selection of committee members should be left to the parties of direct interest and committees should be permitted to draw up their own rules of procedure subject to certain minimum legislative requirements.*

136) If the proposed amendments in Bill C-8 are allowed to stand, and again assuming that the ministerial prerogative will be exercised, the likely result, in our view, will be committees which will perhaps meet the legal requirements set out for them but which will be otherwise ineffective in solving the life and death problems

inherent in unsafe and unhealthy work places.

137) Effective health and safety programmes require the wholehearted mutual co-operation of management, labour and government. Unless the prime vehicle for carrying such programmes, the joint health and safety committee, is one that has the complete confidence of the workers whose stake in them is paramount, the effort to make the work place truly healthy and safe will be wasted. Workers simply will not trust committees that are employer oriented or government controlled to the point where legitimate workers' concerns get lost in the shuffle of bureaucratic paper or political expediency.

138) Clause 31 adds a new Subsection (2) to Section 90 of the Code:

"The Minister may undertake programs to promote and encourage, for federal works, undertakings or businesses, the establishment of voluntary safety and health committees composed of members representative of persons who do and persons who do not exercise managerial functions, and may provide technical and other advisory services to such voluntary committees as well as to safety and health committees established pursuant to Subsection 84.1(1)."

139) Again we see the use of the term "persons who do not exercise managerial functions" to describe members of the committees, and again there is no reference to union bargaining agents as parties of direct interest. Nor is there any provision requiring the training of committee members.

140) It would be far more practical as we see it for the competent government authority to be obligated under law to provide technical, advisory and training services to health and safety committees on demand as needed, so that whatever services may flow from government can be tailored to meet the varying circumstances of the problems present in each industry, work or undertaking.

141) Clause 33 amends Section 95 (1) and (2). It provides quite simply that an employer may at any time require a safety officer to refer his direction to the Canada Labour Relations Board for review. The safety officer must comply *immediately* on receipt of the employer's notice, and the Board may vary, rescind or confirm the direction of the officer. The procedure thus afforded the employer is prompt and precise in contrast to the rigmarole requirements which an employee must face before he can do the same thing.

142) There is, however, a more important aspect to be considered in respect of the power of the employer to bring a safety officer before the Board where the officer will be required to defend his decision. The employer is much better equipped as a rule, and has much more resources at his disposal with which to launch such an appeal against the direction of a safety officer than does a lone employee.

143) The safety officer being aware of this is placed in the invidious position of having to anticipate employer reaction to any direction he may feel obliged to make that will be adverse to an

employer's wishes. He may well be, in such circumstances, inhibited from making as strong a direction as he might if the prospect of an employer appeal was not constantly looming over him.

144) Employers in our experience are apt to initiate legalistic proceedings to frustrate the effect of decisions which modify their arbitrary power to run their enterprises as they see fit. The federal jurisdiction is not an exception to this behaviour as the recent flood of appeals to the Federal Court on CLRB decisions demonstrates. We are apprehensive that the directions of safety officers will receive similar treatment by employers, the result of which will be to place in further jeopardy the health and safety of workers who would have to await the outcome of lengthy litigation before remedial measures ordered by a safety officer are implemented.

145) *Perhaps the Parliamentary Committee would do all concerned a service if it were to recommend the removal of the whole appeal process, as proposed in the amendments, and recommend in its stead the establishing of a special tribunal within the Occupational Health and Safety Branch of Labour Canada to hear disputes regarding health and safety conditions in the work place. Such a tribunal, composed of independent persons with health and safety expertise and representative in character of the parties of interest, would, we believe, not only be possible but would bring much swifter resolution to disputed health and safety situations.*

146) We make this suggestion conscious of the respect we have for the Canada Labour Relations Board which the amendments will obviously burden with an added responsibility for which it is not now fitted. The mere addition of Vice-Chairmen to the Board's present complement of members as provided in Clause 38 of the Bill or the enabling of one Board member to dispose of references or complaints as provided for in Clause 36 will, in our view, do little if anything to bring about the dispatch that is so necessary in the urgency that generally surrounds health and safety concerns.

147) Clause 34 adds new Sections 96.1, 96.2 and 96.3 and deals with an employee's right to complain regarding a contravention by an employer of Section 97(1)(d), i.e. if an employer invokes disciplinary action against an employee because the employee has acted in accordance with Section 82.1 by refusing to work, etc.

148) Once again we see the emphasis on individual employee action circumscribed by other requirements. The complaint cannot be made at all unless the employee has complied with Section 82.1 (2) and (5). This means he must have refused to work, continued to refuse to work, notified a safety officer, and been disciplined thereafter before he lodges his complaint. He has an extendable time limit of thirty days to file a formal complaint. Furthermore, a complaint against disciplinary action taken in such circumstances is excluded from the normal grievance and arbitration procedures of a collective agreement, should one be in place.

149) No provision is made here or elsewhere in the amendments for an employee advocate, and, at the risk of being repetitious, there is again no recognition of the role a union might play in the complaint process. No representative action of any kind was evidently contemplated.

150) As we indicated earlier in this submission, no substantial protection is afforded to the employee from other punitive actions by the employer that would not necessarily fall within the ambit of the disciplinary action prohibited by Section 97(1)(d). A lateral transfer to a less agreeable job, for instance, could be effected with impunity by the employer and a substitute employee put in the place of the complainant before he gets a chance to comply with 82.1(2) or (5).

151) In any case, the likelihood of an individual employee taking on the boss even if Section 97(1)(d) is breached is remote, especially if no regular grievance procedure is available and the alternate procedure is complicated by his having to go through the procedures required by the Canada Labour Relations Board all by himself.

152) If an employee is disciplined for exercising any right given him by the Code or otherwise complying with the Code in respect of any of the provisions of Part IV, he should have some simple and speedy access to redress. Otherwise he will probably not exercise his right to refuse in the first place or concern himself

with hazards present in his work place, and the elaborate complaint procedure ostensibly legislated for his benefit will go largely unused.

153) *A special tribunal with powers similar to those now proposed to be ascribed to the Canada Labour Relations Board under Clause 34 to hear and determine quickly employee complaints regarding disciplinary action in health and safety disputes is perhaps a better solution. Such a tribunal would of course need to be of a representative character and composed of persons competent to judge the facts of health and safety situations.*

154) We note favourably in passing the proposed amendments to Section 96.2(1)(a) and 96.2(2) which enable the Canada Labour Relations Board to function initially as a conciliation board in dealing with complaints filed under 96.1, and which place the burden of proof on the party complained against.

155) Clause 35 adds new Subsections (d) and (e) to Section 97.1. This amendment would make it an offence for an employer to take disciplinary action against an employee who refuses to work under the proposed Section 82.1 or for an employer to fail to furnish a safety and health committee with information requested by it.

156) The only comment we wish to make here is that we would prefer to see the provisions of this Section extended to encompass any disciplinary action taken against an employee in retaliation for his compliance with the Code in any respect.

157) Clause 36 adds a new Section 106.1. We have already referred to it earlier in this submission. This amendment would authorize one member of the Canada Labour Relations Board to dispose of references or complaints made to the Board under Part IV.

158) We may add, however, that unless the CLRB is restructured to permit it to acquire the necessary expertise and facility to handle these references and complaints with dispatch, we regard it as patently unfair to the Board and all concerned parties that such an added onus be placed upon it at this time. The alternative, we think, is to place the handling of health and safety matters elsewhere in a setting where the complexities of this particular employer-employee-government relationship are likely to be more readily understood.

159) *Perhaps the liability of safety officers' decisions to appeal should be removed entirely except to a Chief Safety Officer who could adjudicate disputes in this area, and the policing of Part IV of the Code be left to the Occupational Health and Safety Branch of Labour Canada. Something of this nature is at least worthy of consideration with a view to streamlining the enforcement of the Code and the handling of such disputes as may arise from its application.*

160) The basic intent of Part IV, after all, is the protection of Canadian workers in the federal jurisdiction from the hazards to

their limbs, health and life that are present in their places of work, and as such it should be kept separate from other areas of industrial relations which are for the most part based on an adversary concept. Co-operation is the watchword in health and safety concerns, and this may be more readily achieved with a minimum of legalistic trappings. A department of government buttressed by special independent tribunals may well be therefore a better apparatus to carry out the purpose and intent of Part IV of the Code than any of the quasi-judicial machinery that is already in place for other purposes.

Respectfully submitted by

THE CANADIAN LABOUR CONGRESS

Joe Morris, President
Donald Montgomery, Secretary-Treasurer
Shirley G.E. Carr, Executive Vice-President
Julien Major, Executive Vice-President

Ottawa, Ontario
March 9, 1978

APPENDICE «LMI-6»

MEMOIRE DU
CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA
AU COMITE PERMANENT DU TRAVAIL,
DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
SUR LE BILL C-8,
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

9 mars 1978

MEMOIRE DU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA AU COMITE PERMANENT DU TRAVAIL,
DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION DE LA CHAMBRE DES COMMUNES SUR
LE BILL C-8, LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Monsieur le président, honorables membres du Comité,

1. Le Congrès du Travail du Canada est heureux de vous exprimer son point de vue sur le Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. Contrairement aux porte-parole du monde des affaires qui vous ont déjà présenté des mémoires que nous avons scrutés avec beaucoup d'intérêt et une certaine consternation, nous sommes satisfaits du projet de loi, dans l'ensemble, quoique certaines dispositions nous aient déçus.

2. Disons au départ que nous aurions préféré une refonte complète de notre législation du travail pour qu'elle colle davantage aux réalités de la vie industrielle courante et relève les faiblesses évidentes. Après tout, la loi doit s'adapter à la vie et non vice-versa. Cependant, nous sommes conscients des règles du parlementarisme et en même temps du fait que 1978 pourrait donner lieu à des élections générales, ce qui raccourcirait énormément la présente session de la Chambre des communes. Nous ne voulons pas que le Bill C-8 en demeure à l'étape du Feuilleton et c'est pourquoi nous limiterons nos observations générales au strict minimum.

3. La législation du travail ne devrait pas être neutre et se contenter d'un rôle comparable à celui d'un policier dirigeant la circulation. Elle devrait viser à établir un équilibre de pouvoir

entre salariées d'une part et employeur de l'autre, car notre régime économique, social et juridique n'a jamais connu de tel équilibre. Le déséquilibre n'a cessé de s'accroître depuis un certain nombre d'années à cause du progrès technologique, du coût conséquemment élevé des investissements, de la concentration des capitaux et de la conglomération et la multinationalisation des géants industriels modernes. L'avoir de tout le mouvement syndical canadien n'atteint même pas celui d'une seule grande banque à charte.

4. A nos yeux, la législation fédérale du travail devrait être un modèle qui garantisse intégralement aux travailleurs la liberté d'association et le droit de négociation collective comme l'énonce le préambule cité plus loin au paragraphe 6. Elle devrait être en même temps une source d'inspiration pour les provinces. Mais certaines d'entre elles ont déjà adopté des mesures plus progressistes que les modifications auxquelles vous songez. Nous regrettons ce manque d'audace et de clairvoyance, qui est à tout le moins embarrassant.

5. Pour des raisons d'ordre pratique, notre mémoire sera divisé en deux principaux chapitres appuyés par des groupes différents de témoignages. Le premier traitera des Parties V et III du Code portant sur les relations de travail et les normes de travail et le second, sur la Partie IV qui parle de santé et de sécurité.

Partie V du Code canadien du travail - Relations industrielles

6. Quand la Partie V du Code canadien du travail a été édictée de nouveau en 1972, le texte en était précédé du préambule suivant:

"Considérant qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail;

Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette Organisation;

Et Considérant que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;

En conséquence, Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, décrète..."

7. Six ans ont passé depuis la révision de cette partie du Code, dont la pensée fondamentale émanait de la Loi Wagner adoptée aux Etats-Unis en 1935 et inspirée par l'action politique de F.D.

Roosevelt à l'époque de la Grande Dépression. L'une et l'autre législations avaient pour but d'empêcher que les employeurs, par leur puissance économique, étouffent le droit des travailleurs de choisir librement un syndicat pour les représenter et de négocier collectivement. On croyait alors que si le gouvernement fédéral interdisait aux employeurs de faire obstacle au droit d'organisation de leurs employés, ils ne pourraient plus abuser de leur poids administratif et économique. On attendait plutôt d'eux, comme l'explique le préambule précité, qu'ils établissent de saines relations industrielles et de fructueuses habitudes de négociation collective. C'était là un bien grand espoir, mais la réalité n'est pas aussi rose aujourd'hui malgré les progrès de la syndicalisation dans le secteur public depuis les années 60.

8. La majorité des travailleurs syndiqués, parmi les 550,000 employés d'entreprises fédérales visés par le Code, sont affiliés au Congrès du Travail du Canada. Toutefois, la proportion de syndiqués varie énormément selon les industries; elle est relativement élevée par exemple dans le transport mais presque nulle, si incroyable que cela puisse paraître, dans les banques. Il y a longtemps que les employés de banque des autres pays industrialisés et même de pays en voie de développement se sont dotés de structures syndicales très solides. Rien ne permet de croire que les désirs des employés canadiens soient différents, mais ils doivent surmonter de bien plus grands obstacles.

9. De plus, l'accréditation, la négociation d'un premier

contrat et l'arbitrage des griefs sont devenus juridiquement si complexes qu'ils sont en somme réservés aux hommes de loi et à leurs ruses, et si coûteux que la plupart des syndicats n'ont pas les moyens de payer de tels services ou des appels aux tribunaux, tandis que les employeurs peuvent se les permettre s'ils y trouvent leur avantage. Quand ils ont épuisé tous les moyens légaux et tous les délais possibles, beaucoup d'employeurs préféreraient encore subir une grève plutôt que de négocier avec le syndicat. Ils n'accepteraient pas la syndicalisation comme condition naturelle de la poursuite de leur entreprise malgré les responsabilités que le gouvernement canadien assume en tant que membre de l'Organisation internationale du travail, comme le mentionnait le préambule de la Partie V.

10. Avant de nous arrêter aux divers articles du projet de loi, résumons d'abord notre position sur la Partie V: nous accordons la plus haute importance aux passages relatifs à l'accréditation, à la première convention et à la protection des travailleurs pendant qu'ils se regroupent en syndicats ou s'occupent d'autres activités syndicales.

Conseil canadien des relations du travail

11. Article 38 du bill: Le paragraphe 111 (2) du Code est abrogé et remplacé par ce qui suit:

"(2) Le Conseil canadien des relations du travail est composé d'un président, d'un vice-président ou, lorsque le gouverneur en conseil le juge à propos, d'au plus quatre autres vice-présidents, et de quatre à huit autres membres."

12. Le Congrès du Travail du Canada est heureux de cette augmentation si longtemps attendue du nombre de vice-présidents; l'accélération des travaux du Conseil et l'élargissement de sa tâche l'exigeaient, d'ailleurs. Mais nous nous demandons pourquoi le nombre de membres n'a pas été augmenté en conséquence. Trop souvent des syndicats se sont plaints de longs retards dans l'acheminement de causes urgentes et le règlement de griefs. A trop attendre la justice, on finit souvent par ne plus l'obtenir.

13. Article 42 du bill: Le Code est en outre modifié par l'addition, immédiatement après l'article 118, du nouveau texte suivant:

"118.1 Lorsque le Conseil doit déterminer la volonté de la majorité des employés d'une unité à l'égard d'une demande présentée en vertu de la présente Partie, il doit déterminer sa volonté à la date où a été faite la demande ou à toute autre date qu'il estime appropriée."

14. C'est là, avec l'article 46, la modification la plus importante apportée à la Partie V du Code; aussi lui accordons-nous la priorité. Les employeurs ont usé de toutes sortes de stratagèmes (incitations, pressions, mutations ou autres moyens) pour écarter certains employés de la majorité de ceux qui choisissent l'agent négociateur d'une unité. Nous croyons nous aussi que l'on doit tenir compte de la volonté de la majorité exprimée au moment de la demande au Conseil et non au moment où le Conseil étudie la requête. Il faut mettre fin aux agissements répréhensibles sous ce rapport si l'on veut que le droit de syndicalisation ait vraiment un sens pratique.

La Cour fédérale du Canada

15. Ce problème est étroitement lié à celui des appels des

décisions du Conseil canadien des relations du travail interjetées auprès de la Cour fédérale. En 1975, déjà, nous avons attiré l'attention du gouvernement sur ce point dans notre mémoire annuel. Le 6 octobre 1977, nous en avons discuté de nouveau avec le gouvernement. Bien que nous ayons clairement décrit la portée du problème, nous n'avons pu convaincre le gouvernement, semble-t-il, que la gravité de la situation menaçait l'harmonie des relations du travail dans les domaines de ressort fédéral.

16. Les employeurs en appellent plus souvent des décisions du CCRT à la Cour fédérale qu'à tout autre instance. Fait à souligner, beaucoup d'appels sont retirés avant même d'être entendus; on peut en conclure qu'ils étaient futiles ou que les employeurs tentaient simplement d'échapper à l'accréditation et à la syndicalisation. Dans les deux cas, cette manière de jouer avec la loi prive les employés du droit de négociation collective. D'après les dossiers de la Cour fédérale du Canada, plus de la moitié des 56 appels ainsi interjetés de septembre 1973 à juillet 1976 en vertu du seul article 28 ont été retirés, parfois même après des délais d'un an. Voilà comment des retards judiciaires nullement intentionnels servent à saper et contourner systématiquement l'objectif de la loi.

17. L'article 122(1) du Code actuel donne au Conseil le pouvoir final de décision sur tout point de relations de travail dans les entreprises fédérales prévu dans la Partie V, "si ce n'est conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale". Cependant, même si l'article 122(1) n'avait aucunement ce but, les appels pleuvent à

un tel rythme que le travail du Conseil en est presque paralysé. Il semble que 10% des décisions du Conseil aient fait l'objet d'appels en 1977 alors que la moyenne était d'environ 7% pour les années précédentes. C'est énorme!

18. En Ontario, par exemple, l'article 97 de la Loi sur les relations de travail prévient ainsi les possibilités de blocage:

"Nulle décision, ordonnance, directive ou réglementation du Conseil ne doit être contestée ni réexaminée par un tribunal et nulle ordonnance ne doit être rendue, nulle procédure entamée et nulle action intentée devant un tribunal sous forme de jugement déclaratoire, de certiorari, de mandamus, d'interdiction de statuer, de quo warranto ou autrement, dans le but de contester, faire réviser, empêcher ou restreindre le travail du Conseil."

19. En Saskatchewan, il n'y a pas d'appel, même sur les points de fait. L'article 21 de la Loi sur les syndicats précise:

"Nulle ordonnance ou décision du Conseil ne peut faire l'objet d'un appel en vertu de la présente Loi; le Conseil peut trancher tout point de fait nécessaire à l'exécution de son mandat et ses travaux, ordonnances et décisions ne sont pas sujets à révision par un tribunal ni en vertu de certiorari, de mandamus, d'interdictions de statuer, d'injonctions ni d'autres procédures."

20. De plus, la Cour fédérale émet des injonctions portant sur les travaux du CCRT en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale.

21. Il en résulte que la Cour fédérale assume rapidement des pouvoirs si étendus en matière de relations de travail qu'elle semble accomplir la tâche du Conseil, ce qui mine la confiance envers le CCRT dans des domaines que le Parlement lui avait confiés.

22. Le Congrès du Travail du Canada recommande donc que les conditions d'appel à la Cour fédérale soient plus strictes, de manière à exiger que les motifs de la demande de révision soient donnés dans au plus 10 à 12 jours. Les règles actuelles, à savoir une simple lettre pour demander la révision, un délai de deux mois laissé par la Cour pour en présenter les motifs et de deux mois supplémentaires pour se conformer aux exigences, sont tout à fait irréalistes, particulièrement en matière de relations de travail.

23. L'article 122 du Code devrait être modifié pour restreindre les possibilités d'appels en limitant les révisions faites par la Cour fédérale aux questions de droit.

24. En vertu de l'article 28(1) (c) de la Loi sur la Cour fédérale, le Parlement donne à ce tribunal le pouvoir d'examiner et d'annuler une décision ou ordonnance d'un office, d'une commission ou d'un autre tribunal fédéral qui aurait "fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon absurde ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance." Au cours d'un vigoureux débat sur ce point à la Chambre des communes, un certain nombre de députés ont soutenu qu'on ne devrait donner à la Cour fédérale aucun pouvoir d'examiner les conclusions de fait d'un tribunal. La Chambre a fini par adopter l'article 28(1) (c) comme compromis.

25. Il faudrait également modifier l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale pour garantir que les normes privatives de l'article 122(2) du Code canadien du travail s'appliquent et interdire en

conséquence les appels à la Division de première instance de la Cour fédérale.

26. Nous savons que les modifications à l'étude ont trait au Code du travail et non à la Loi sur la Cour fédérale et que les ministres responsables ne sont pas les mêmes. Cependant, nous voulons profiter de l'occasion pour exprimer nos préoccupations et formuler l'espoir de solutions prochaines pour améliorer le mode d'appel, si tant est qu'on juge celui-ci nécessaire.

27. Une nouvelle disposition contenue dans l'article 43 du bill autoriserait le CCRT, quand une demande soulève deux ou plusieurs points litigieux, à rendre une décision seulement sur un ou quelques-une des points litigieux et à reporter sa décision sur les autres points.

28. Ce nouveau paragraphe 120.1 accélérerait le travail du Conseil, selon nous; aussi sommes-nous tout à fait d'accord. Toujours par souci d'efficacité, nous présumons que ces cas ne pourraient faire l'objet d'appels avant que le reste des questions portant sur la même demande aient été tranchés par le Conseil.

29. Un autre point intéressant la Cour fédérale s'insère dans l'article 44 du bill qui modifie ainsi l'article 123 du Code:

"123.(1) Le Conseil doit, sur demande écrite de toute personne ou organisme concerné par une décision ou une ordonnance du Conseil, déposer à la Cour fédérale du Canada une copie du dispositif de la décision et de l'ordonnance en question à moins qu'à son avis,

(a) rien ne permette de croire à l'inobservation actuelle ou prévisible de l'ordonnance ou la décision, ou

(b) *il existe d'autres bonnes raisons pour lesquelles le dépôt de l'ordonnance ou de la décision à la Cour fédérale ne servirait aucune fin utile."*

30. Nous ne voyons aucune raison valable d'ajouter les alinéas (a) et (b); nous préférierions que le paragraphe (1) se termine à "ordonnance en question". En proposant de supprimer l'alinéa (a), que nous pourrions peut-être tolérer, nous voulons éviter tout harcèlement des employeurs. L'alinéa (b) nous paraît simplement incompréhensible et inutile.

Interdiction de changer les conditions d'emploi

31. L'article 45 du bill ajoute à l'article 124 du Code le paragraphe suivant:

"(4) *Lorsqu'un syndicat présente une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité en conformité du présent article, l'employeur des employés de l'unité ne peut, après avoir reçu avis de la présentation de la demande, modifier l'échelle des salaires ni aucune autre condition d'emploi, ni les droits ou privilèges de ces employés jusqu'à ce que*

(a) *le syndicat ait retiré sa demande ou le Conseil l'ait rejetée, ou*

(b) *trente jours se soient écoulés depuis l'accréditation de ce syndicat,*

sauf si ces modifications sont faites en conformité d'une convention collective ou avec l'approbation du Conseil."

32. Nous appuyons en principe l'interdiction de changer les salaires et les conditions sans le consentement du syndicat, mais non l'alinéa (b) dont l'auteur manque vraisemblablement d'expérience pratique. Le délai de 30 jours entre l'accréditation et la signature

d'un contrat est trop bref et laisse ainsi une grande marge de manoeuvre. Les lois provinciales sont plus réalistes: l'Ontario ne pose aucune limite et le Manitoba prévoit deux périodes de 90 jours. De plus, une fois l'accréditation accordée, les conditions de travail peuvent être changées avec le consentement de l'agent négociateur et non obligatoirement du Conseil.

Majorité requise

33. Il est essentiel que la majorité des employés soit déterminée à la date de la présentation de la requête, ainsi que le précise l'article 46 du bill qui remplace l'alinéa (c) de la section 126 par le texte suivant:

"(c) Lorsque le Conseil est convaincu que, à compter de la date du dépôt de la demande, la majorité des employés de l'unité veut que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur,"

34. On a trop souvent fait pression sur des employés, particulièrement par des pétitions, des démissions, des mutations, etc., pour qu'ils se dissocient de leur syndicat entre la présentation d'une demande d'accréditation et la décision finale du Conseil, ce qui a eu pour effet de compliquer et parfois de faire échouer des campagnes de recrutement que la loi actuelle rend pourtant assez difficiles. Comme nous l'avons souligné, nous trouvons l'article 46 l'un des plus judicieux du Bill C-8, avec l'article 42.

35. Nous sommes également d'accord avec les articles 47 et 48 relativement au calcul de la majorité. L'article 129 a été modifié pour permettre au Conseil de trancher qu'une personne est membre d'un

syndicat même si elle y a été admise sans tenir compte des conditions d'admissibilité de ce syndicat. L'article 48 du bill abroge l'alinéa 128(3) du Code que voici:

"(3) Lorsque

- (a) le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation au sein d'une unité,*
- (b) le Conseil a ordonné que les employés de l'unité aient le choix entre des syndicats, et*
- (c) les employés de l'unité qui ont voté n'ont pas donné la majorité à un syndicat, mais ont voté, à plus de cinquante pour cent du total des voix exprimées, en faveur de tous les syndicats que le scrutin de représentation concerne,*

le Conseil doit ordonner la tenue d'un scrutin de représentation supplémentaire et, dans ce cas, doit veiller à ce que tout bulletin soit conçu de façon qu'un employé puisse y indiquer s'il veut être représenté ou non par le syndicat ayant recueilli le plus grand nombre de voix lors du premier scrutin de représentation."

Conseils de syndicats

36. Nous ne goûtons guère l'article 49 du bill qui traite de l'accréditation de conseils de syndicats et remplace l'alinéa (b) de l'article 130(2), faisant passer des syndicats au CCRT le pouvoir de déterminer la compétence d'un conseil. Nous préférierions que le paragraphe 130(2) garde sa formulation actuelle:

"Le Conseil peut accréditer un conseil de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'il est convaincu

- (a) que les conditions d'accréditation prescrites par la présente Partie ou en application de celle-ci ont été remplies; et*

(b) *que chacun des syndicats dont elle est formée a passé au conseil de syndicats les pouvoirs nécessaires pour lui permettre de s'acquitter des fonctions et obligations d'agent négociateur prévues par la présente Partie."*

37. Seul un accord de plein gré entre les syndicats intéressés garantira le bon fonctionnement d'un conseil. Une intrusion d'autres sources aurait un effet négatif.

38. A ce propos, soulignons-le, nous ne voulons pas qu'on s'écarte de la définition habituelle des unités de négociation nationales et nous espérons que le gouvernement ne mijote pas de nouvelles politiques dans ce domaine; autrement, il faudrait s'attendre à une vive réaction de la part des syndicats.

Représentation juste

39. L'article 50 du bill ajoute à l'article 136 du Code le paragraphe suivant sur la juste représentation des employés:

"Lorsqu'un syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, il doit, de même que ses représentants, représenter tous les employés de l'unité de négociation de façon juste et sans discrimination."

40. Voilà l'exemple typique d'un devoir imposé par la loi aux syndicats sans leur en donner les moyens matériels. Ce devoir de juste représentation a déjà été établi devant les conseils d'arbitrage et les tribunaux. Les syndicats l'ont rempli sans indemnisation matérielle pour les services rendus aux membres des unités de négociation qui ne paient pas de cotisation aux syndicats en place. Nous soutenons que les membres non syndiqués d'une unité de négociation

devraient payer une compensation au syndicat qui défend leurs intérêts. On dit toujours: pas de taxation sans représentation, mais il ne devrait pas non plus y avoir de représentation sans taxation. Ceci n'a rien de révolutionnaire puisque ce genre d'indemnisation a été récemment consacré par la loi au Québec et est courant dans certains pays industriels de l'Europe de l'Ouest.

41. Rappelons que les articles 53, 54, 55, 56 et 57 ont été omis dans la série de modifications présentée en 1972; nous ne sentons pas le besoin de les commenter pour le moment.

42. Par ailleurs, nous ne comprenons pas les motifs des légères retouches contenues dans l'article 58 sur le dépôt des ordonnances et des décisions à la Cour fédérale.

Bureaux d'embauchage

43. L'article 59 du bill ajoute un nouveau paragraphe à l'article 161.1 du Code; lorsque, conformément à une convention collective, y lit-on, un syndicat présente à un employeur des personnes en quête d'un emploi, ce syndicat doit appliquer de façon juste et sans discrimination les règles qu'il a établies à cette fin.

44. On dirait que les syndicats sont des organisations non démocratiques qui ne savent pas respecter leurs règles. Nous ne voyons pas de fondement plausible à cette disposition d'allure policière. De plus, on n'y parle aucunement des méthodes d'embauchage utilisées par les employeurs et de leurs devoirs à cet égard.

45. Ce nouveau passage auquel nous nous opposons se lit comme suit:

"161.1(1) Lorsque, conformément à une convention collective, un syndicat s'occupe de la présentation à un employeur de personnes en quête d'un emploi, il doit appliquer de façon juste et sans discrimination les règles qu'il a établies à ce sujet.

(2) A l'intérieur des locaux du syndicat où se réunissent habituellement les personnes qui désirent être présentées à un employeur doivent être affichées d'une manière visible les règles que le syndicat applique en vertu du paragraphe (1).

(3) Le syndicat doit établir, sans délai après la mise en vigueur du présent article, les règles visées au paragraphe (1) dans le cas où elles n'ont pas été établies avant cette date.

(4) Dans le présent article "présentation" comprend l'affectation, la désignation, l'inscription et la sélection."

Conciliation

46. Nous ne voyons pas pourquoi remplacer "envoyer" par "mettre ... à la disposition" comme le propose l'article 62 à propos de la conciliation. Cette partie de l'article 170 se lirait comme suit:

"Lorsque le Ministre a reçu le rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation,

(a) il doit immédiatement en mettre une copie à la disposition des parties au différend; et ..."

47. Nous craignons que cette expression plus complexe entraîne des retards indus.

Première convention

48. Nous sommes pleinement d'accord avec l'article 60 du bill qui ajoute au titre de la Division V du Code les mots Première convention à celui de Conciliation, et avec l'article 63 sur le Règlement

de la première convention. Cette modification permet au Ministre, dans les cas où un différend issu du fait que l'employeur et l'agent négociateur nouvellement accrédité n'ont pu conclure de convention collective peut légalement aboutir à une grève ou un lockout, de confier l'affaire au Conseil qui pourrait alors régler les modalités de la première convention collective entre les parties.

49. La première convention présente un intérêt particulier pour nous. Le Congrès du Travail du Canada préfère limiter au strict minimum l'intervention du gouvernement dans les questions de négociation collective, y compris la négociation de la première convention. Mais nous nous apercevons depuis bien des années qu'une certaine catégorie d'employeurs cherchent systématiquement à éviter la négociation collective et subséquemment une première convention, de peur de déclencher un courant. En fait, cette attitude patronale est responsable de la moitié des pertes de temps occasionnées par les grèves et les lockouts.

50. Une mesure semblable à celle que le ministre fédéral du Travail propose existe déjà par exemple en Colombie-Britannique et au Québec et a produit de bons résultats. Nous proposons néanmoins de retoucher l'alinéa 171.1(1) pour que le conseil d'arbitrage ne soit pas créé uniquement à la discrétion du Ministre mais sur demande de l'une ou l'autre partie. De plus, si les parties sont déjà convenues de certaines modalités, le conseil d'arbitrage ne devrait pas avoir le droit d'y retoucher.

Grèves et lockouts

51. Nous retrouvons encore l'expression "mis à la disposition" à l'article 64 du bill. Nous préférierions que l'article 180 du Code demeure tel quel.

52. Actuellement, il est interdit de déclarer, provoquer ou autoriser une grève ou un lockout moins de sept jours après que le Ministre a reçu le rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. D'après le nouveau texte, on ne peut déclarer, provoquer ou autoriser une grève ou un lockout moins de sept jours après que le Ministre a mis une copie du rapport à la disposition des parties.

53. Aux termes des articles 182 et 183 du Code, le CCRT se prononce uniquement sur la légalité d'une grève ou d'un lockout. L'article 65 du bill autoriserait le Conseil, à la demande de l'employeur ou du syndicat, à rendre des ordonnances dans le but d'empêcher ou de faire cesser l'activité illégale.

54. Les pouvoirs qu'on veut donner au CCRT pour empêcher ou faire cesser une grève illégale à la demande de l'employeur ont généralement été jusqu'ici le douteux privilège des tribunaux. Si l'on substitue l'autorité du Conseil à celle des tribunaux, il est probable que les travailleurs en souffriraient moins que des mesures répressives des tribunaux. Mais cela pourrait aussi ternir la réputation et le prestige du Conseil aux yeux des travailleurs.

55. Les travailleurs ont toujours été fermement opposés aux injonctions des tribunaux et à l'immixtion des autorités publiques

les forçant à reprendre le travail pendant un conflit industriel avant que la cause de la grève ait été réglée avec un minimum de justice. Le public devrait savoir que les travailleurs ne déclenchent pas une grève par simple plaisir mais parce qu'ils sont aux prises avec des conditions inadmissibles et intolérables au travail.

56. L'article 65 du bill est un autre exemple de neutralité superficielle, en ce sens qu'il met la grève illégale sur le même pied que le lockout illégal. Alors qu'une grève illégale est souvent décidée de façon très démocratique par un groupe d'êtres humains, la décision de décréter un lockout est prise par les quelques dirigeants supérieurs d'une entreprise après de minutieuses consultations juridiques. Voilà pourquoi il est presque impossible à une organisation syndicale de prouver l'illégalité d'un lockout.

57. Par ailleurs, les modifications que nous avons devant nous ne contiennent pas de mesures anti-briseurs de grève ni de directives sur la réintégration des employés après un conflit industriel; pourtant, personne ne l'ignore, le recours aux briseurs de grève et aux gardes privés de même que le manque de garantie, pour les grévistes, de retrouver leur emploi sont souvent l'obstacle majeur au règlement d'une grève. Si l'on veut étendre l'autorité du CCRT au domaine des conflits industriels, il faudrait ajouter des dispositions sur les points susmentionnés.

Protection des activités syndicales

58. Nous sommes très satisfaits de l'article 66 du bill qui favorisera les bonnes relations industrielles. Une partie de l'alinéa

184(3) (a) du Code qui précède le sous-alinéa (ii) est abrogé et remplacé par ce qui suit:

"(a) refuser d'embaucher ou de continuer à employer ou suspendre, transférer, mettre à pied, ni autrement prendre contre une personne des mesures discriminatoires en ce qui concerne un emploi, le salaire ou autres conditions d'emploi, ni intimider, menacer ou prendre d'autres mesures disciplinaires à l'encontre d'une personne parce que cette personne

(i) est ou se propose de devenir, ou cherche à inciter une autre personne à devenir un membre dirigeant ou délégué d'un syndicat ou collabore au développement, à la constitution ou à l'administration d'un syndicat,".

59. Ce changement a pour but d'empêcher un employeur ou une personne agissant pour le compte d'un employeur de punir un employé qui se propose de devenir, ou cherche à inciter une autre personne à devenir un membre ou un dirigeant de syndicat ou qui collabore au développement, à la constitution ou à l'administration d'un syndicat.

60. Si l'on veut mettre fin à l'hostilité coutumière de certains employeurs canadiens et de certaines parties de la société canadienne envers le mouvement syndical, et si l'on veut que les syndicats deviennent d'authentiques partenaires sociaux, les travailleurs intéressés aux affaires syndicales et leurs représentants doivent être protégés contre les tactiques arbitraires des employeurs.

61. Il importe également, comme le prévoit l'article 68 du bill, de placer le fardeau de la preuve sur les employeurs pour toute infraction à l'article 66 du bill. En vertu de cette modification, lorsqu'une plainte déposée par écrit en application de l'article 187

prétend qu'un employeur ou une personne agissant pour son compte ne s'est pas conformée au paragraphe 184(3), la plainte constitue en soi une preuve de l'inobservation de cette disposition et le fardeau de la preuve incombe à la personne qui allègue le contraire.

Défaut de représentation et permission de poursuivre

62. Nous répétons catégoriquement pour l'article 69 du bill ce que nous avons dit pour l'article 50 au sujet de la juste représentation: on doit donner aux syndicats les moyens financiers de représenter les non-syndiqués. Il devrait en être ainsi particulièrement si l'on doit remplacer le jugement des syndicats par l'opinion du CCRT quant à savoir si l'on portera la cause devant les tribunaux.

63. La partie de la modification qui nous intéresse spécialement est la suivante:

"189. Lorsque, en vertu de l'article 188, le Conseil décide qu'une partie que concerne une plainte a enfreint le paragraphe 124(4) ou l'un des articles 136.1, 148, 161.1, 184, 185 ou 186, il peut, par ordonnance, requérir ladite partie de se conformer à ce paragraphe ou à cet article et il peut,

(a) lorsqu'un employé est touché par une infraction à l'article 136.1, ordonner à un syndicat d'agir au nom dudit employé ou d'aider ce dernier à prendre les mesures ou à entamer et à continuer les procédures que, de l'avis du Conseil, le syndicat aurait dû prendre ou entamer et continuer au nom de l'employé ou aurait dû aider celui-ci à prendre ou à entamer et à continuer;"

64. L'article 70 du bill sur l'autorisation de poursuites devrait recueillir l'assentiment général. Cette modification remplace le consentement du Ministre par celui du Conseil dans les cas où des poursuites doivent être intentées pour une infraction à une disposition

de la Partie V du Code.

Accès à l'état des finances

65. L'article 72 du bill sur l'accès de l'état des finances est encore un exemple de mauvais fondement et de fausse neutralité. Un syndicat n'est pas l'équivalent d'une organisation patronale. Cette modification oblige un syndicat ou une association patronale à remettre aux membres qui le demandent une copie de l'état de ses finances, sans quoi un membre peut s'en plaindre au Conseil.

66. Sur le principe de l'accès de l'état des finances, on ne peut qu'être d'accord. Dans le mouvement syndical, ces états sont présentés à l'assemblée générale de chaque syndicat. Les participants à ces réunions les reçoivent automatiquement et des copies supplémentaires sont fournies sur demande. Le nouveau paragraphe 199.1 laisse supposer que cette façon d'agir est inhabituelle et en fait un point qu'il développe en langage assez juridique. Rien n'y indique cependant que les états financiers des associations patronales sont d'un genre tout à fait différent puisqu'ils ne montrent pas la puissance économique de chaque employeur mais simplement les recettes et les dépenses d'un organisme purement administratif qui coordonne les activités de ses membres.

67. Que les syndiqués aient facilement accès à l'état des finances de leurs organisations syndicales respectives, c'est là un principe sain et juste, mais nous ne voudrions pas qu'on tire de quelques rares cas de négligence des conclusions générales exigeant des mesures spéciales. Nous ne voyons aucune utilité à cette retouche

et c'est pourquoi nous la rejetons.

Dispositions à ajouter

68. Comme nous l'avons dit au début, nous regrettons que la législation fédérale du travail ne fasse pas l'objet d'une véritable refonte et que plusieurs dispositions brillent par leur absence. Ainsi, nous aurions aimé que le Code facilite nos campagnes de syndicalisation en demandant aux patrons de fournir aux organisateurs la liste de leurs employés et leurs adresses et les changements de personnel pendant la campagne.

69. Nous attirons encore l'attention sur l'absence de dispositions relatives aux briseurs de grève ou à l'indemnisation financière pour la juste représentation des non-syndiqués, comme la loi du Québec en contient depuis l'an dernier.

70. Au sujet de la représentation, vu que le fondement de la Partie V du Code canadien du travail repose sur une loi américaine, mentionnons que la Cour suprême des Etats-Unis a confirmé, au début de l'été 1977, la constitutionnalité des lois d'états autorisant des "arrangements de juste part" pour le précompte syndical généralisé dans le secteur public. Le tribunal a abondamment puisé dans ses verdicts antérieurs sur la légalité de tels arrangements dans le secteur privé. Sa décision (Abod versus Detroit Board of Education) établit clairement que les employés représentés par un syndicat auquel ils préfèrent ne pas adhérer peuvent être tenus par la loi à une contribution servant à payer ce qu'il en coûte au syndicat pour les représenter. A notre connaissance, il existe des lois en ce sens dans

les états d'Hawaii, du Massachusetts, du Michigan, du Minnesota, de New York, du Rhode Island, de Washington et du Wisconsin.

71. Nous aurions aussi besoin de dispositions qui corrigeraient les lenteurs et les coûts excessifs de l'arbitrage. En Ontario, par exemple, la loi autorise l'arbitre à exempter des délais prescrits pour l'acheminement d'un grief. On a pu ainsi empêcher que des réclamations légitimes soient rejetées à cause de simples défauts techniques.

72. Passons à la Partie III du Code.

PARTIE III - Normes minimales de travail

Neuvième jour férié

73. Nous ne traiterons pas des modifications apportées à cette Partie dans l'ordre numérique mais nous les diviserons en deux catégories: celles qui nous agréent et celles que nous devons critiquer.

74. Nous lisons à l'article 1 du bill:

"la définition de "jour férié" à l'article 26 du Code canadien du travail est abrogée et remplacée par ce qui suit:

"'jour férié" désigne le jour de l'an, le vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël et s'entend également de tout jour remplaçant l'un de ceux-ci conformément à l'article 51;"

75. Nous avons donc maintenant neuf jours fériés payés; la plupart des pays industriels en ont davantage. L'addition du lendemain de Noël ne fait que généraliser la pratique courante. Nous aurions aimé qu'on ajoute aussi le jour de l'Héritage. Beaucoup de cheminots en seront particulièrement déçus car ce jour a été recommandé dans le rapport Hall et débattu en plusieurs occasions à la Chambre des communes. Nous regrettons en outre le maintien de l'ancien libellé qui donne à l'employeur le droit de remplacer un jour férié par un autre jour, en vertu de l'article 51(2).

Vacances payées

76. Les articles 11 et 12 du bill précisent qu'un employé au service du même employeur depuis six ans a droit à trois semaines de

vacances payées. Les articles 39 et 40 du Code se trouvent ainsi modifiées. Compte tenu de la mobilité de la main-d'oeuvre dans notre pays, nous estimons que le chiffre de six années est beaucoup trop élevé et devrait être coupé au moins de moitié. Nous aimerions que ces articles soient formulés comme suit:

"39. "indemnité de vacances" signifie 4% du salaire d'un employé durant l'année de service à l'égard de laquelle il a droit aux vacances, sauf dans le cas d'un employé au service continu du même employeur depuis trois ans, pour lequel "indemnité de vacances" signifie 6% du salaire de l'employé durant l'année de service à l'égard de laquelle il a droit aux vacances;"

"40. Sauf les dispositions contraires prévues par la présente Division ou sous son régime, un employé a droit à au moins deux semaines de vacances avec indemnité de vacances pour chaque année d'emploi, sauf que l'employé au service continu du même employeur depuis trois ans a droit à trois semaines de vacances avec indemnité de vacances."

Protection des employées enceintes

78. L'article 20 du bill étend à toutes les employées la protection que la loi accorde à l'employée enceinte même si elles n'ont pas terminé douze mois consécutifs d'emploi.

79. Voilà un excellent pas vers un ensemble complet de règles sur le congé de maternité. Les dispositions à ce sujet varient énormément d'une province à l'autre, selon les textes de loi et les organismes; pourtant les femmes de tout le pays font face exactement aux mêmes problèmes. Il serait peut-être temps d'uniformiser les normes. Il y a par exemple le problème des hôtesse de l'air relevant de la compétence fédérale, qui doivent quitter leur travail tôt pendant

leur grossesse même si les experts médicaux ne voient pas la nécessité d'une telle exigence. Les syndicats intéressés ont déjà présenté des doléances à plusieurs reprises au ministre du Travail.

Congé de décès

80. L'article 21 du bill accorde un congé de décès maximal de trois jours à un employé, lorsqu'un membre de sa famille meurt. Le congé est payé si l'employé est au service du même employeur depuis trois mois.

81. Cette modification, de même que celle de l'article 22 sur le congé de maladie, est un rare cas d'attitude novatrice dans la législation fédérale. Les lois provinciales n'ont rien de semblable. Le congé de décès est un exemple typique de domaine où le mouvement syndical peut accepter l'interposition de la loi car le décès d'un proche est un problème humain universel. Inutile de dire que le Congrès du Travail du Canada applaudit à cette disposition.

Congé de maladie

81. L'article 22 du bill ajoute au Code le paragraphe 61.4 qui prévoit notamment ce qui suit:

"(1) Un employeur ne peut congédier ou mettre à pied un employé pour le seul motif de son absence pour cause de maladie ou de blessure lorsque ledit employé

- (a) a été à son service de façon continue depuis trois mois avant son absence;*
- (b) n'est pas absent pendant plus de douze semaines; et*
- (c) fournit à l'employeur, sur la demande que celui-ci, dans les quinze jours de son retour au travail, lui en fait par écrit,*

un certificat où un médecin qualifié atteste qu'il était, pour cause de maladie ou de blessure, incapable de travailler pendant une période précisée, celle-ci correspondant pas à celle de son absence."

82. Il nous semble que les périodes de trois mois consécutifs d'emploi et de douze semaines d'absence au maximum ne devraient pas s'appliquer dans le cas de blessures ou de maladies résultant de circonstances et d'accidents de travail et dont la nature particulière peut exiger une période plus longue de traitements médicaux et de convalescence. Mais de façon générale cette modification et l'intérêt dont elle fait preuve pour les afflictions humaines nous font bonne impression.

Paiement du salaire

83. Nous sommes également heureux du nouvel article 61.6 qui ordonne à l'employeur de payer ses employés d'une façon régulière. En voici le texte:

"Sous réserve des exceptions prévues à la présente Partie, l'employeur doit, les jours de paye réguliers, verser à l'employé normalement payé ces jours-là le salaire qui lui est dû; l'employeur doit en outre verser à l'employé tout salaire ou toute somme auquel il a droit en vertu de la présente Partie dans les trente jours qui suivent la date où ces montants ou salaires deviennent dus."

84. Un autre pas dans la bonne direction, qui supprime des échappatoires et énonce des exigences de dossiers d'emplois, dans les articles subséquents; mais nous aurions aimé y voir des remèdes immédiats pour forcer l'employeur à s'y conformer.

Durée du travail

85. Le Congrès du Travail du Canada trouve insatisfaisantes la plupart des dispositions relatives à la durée du travail et à d'autres aspects de l'horaire comprises dans les articles 1 à 10 du bill.

86. L'article 1(2) du bill stipule que:

"durée normale du travail" désigne la durée de travail indiquée à l'article 29, dans les permis visés au paragraphe 29.2(1) ou dans les règlements d'application de l'article 32.1;"

87. Cette nouvelle définition efface davantage la durée normale du travail par semaine (40 heures) et par jour (8 heures) indiquée à l'article 29 car elle élargit les conditions auxquelles le Ministre peut émettre un permis. A toutes fins pratiques, il n'existe pas de durée normale de travail dans les entreprises fédérales car cette durée dépend à peu près toujours des pouvoirs discrétionnaires donnés par la loi pour émettre un permis qui épargne à l'employeur le paiement d'heures supplémentaires.

Articles 4 et 6 du bill

88. Il était nécessaire d'abroger l'article 29(2) du Code pour y introduire la semaine de travail comprimée prévue dans le nouvel article 29.2(1). Pour ce faire, le Ministre peut donner l'autorisation de calculer la durée moyenne du travail pendant une semaine plutôt que pendant deux ou trois semaines comme la loi l'exige actuellement:

"29.2(1) Sous réserve du présent article, le Ministre peut délivrer à un employeur, aux conditions qu'il estime indiquées, un permis

l'autorisant, conformément aux modalités qui y sont précisées, notamment en matière de durée de la journée de travail, à demander ou à permettre aux catégories qui y sont mentionnées, de ses employés relevant d'établissements industriels également mentionnés, de travailler plus de huit heures par jour ou de quarante heures par semaine sans toutefois dépasser une moyenne, selon les calculs qui y sont indiqués, de quarante heures par semaine sur une période d'au moins deux semaines."

89. Toutes ces dispositions sur le calcul de la moyenne tendent à saper et détruire l'objet de la législation sur les normes de travail dans le but de protéger les travailleurs non syndiqués. S'il est possible de contourner la durée normale du travail grâce à un permis ministériel, il n'existe plus de protection fondamentale pour les travailleurs. De plus, les employés n'ont pas réellement voix au chapitre dans l'émission d'un tel permis.

90. Le Congrès s'oppose carrément à l'introduction de la semaine de travail comprimée qui permettrait aux employeurs de faire travailler leurs employés plus de huit heures par jour, ou quarante heures par semaine en 3 ou 4 jours. Comme nous l'avons dit, on voit s'affaiblir encore les dispositions sur la durée normale du travail, à l'article 29.2:

"(3) Sauf dans le cas d'un permis visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective, aucun permis ne peut être délivré en vertu du paragraphe 30

(1) à moins que le Ministre ne soit persuadé que les modalités de ce permis

(a) ont l'appui de l'employeur et d'au moins quatre-vingt pour cent des employés de la catégorie en cause; et

(b) sont dans l'intérêt supérieur de la catégorie d'employés en cause.

(4) Après avoir donné les avis qu'il juge suffisants, le Ministre peut annuler tout permis délivré en vertu du paragraphe (1), sauf un permis visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective, s'il estime que cette mesure sert l'intérêt supérieur de la catégorie d'employés en cause.

(5) L'employeur peut cesser de respecter les modalités de tout permis délivré en vertu du paragraphe (1), sauf un permis visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective si, au moins trente jours auparavant,

(a) il envoie au Ministre un avis écrit de son intention; et

(b) il affiche une copie de l'avis à un endroit où ses employés sont susceptibles de le voir.

(6) Le Ministre ne peut délivrer un permis en vertu du paragraphe (1) visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective à moins que les deux parties à cette convention ne lui envoient une demande conjointe.

(7) Le Ministre peut annuler tout permis délivré en vertu du paragraphe (1) visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective sur demande conjointe des deux parties à cette convention."

91. Le Congrès s'oppose à toute cette idée de la durée moyenne du travail car:

(a) elle donne trop de pouvoir discrétionnaire au Ministre;

(b) les permis sont émis et annulés à la demande des employeurs;

(c) il n'existe aucun moyen sûr pour le Ministre de déterminer ce que "l'intérêt supérieur" des employés requiert puisqu'il ne peut mesurer l'influence patronale sur

les véritables désirs des employés dans une entreprise non syndiquée;

- (d) la norme de 80% d'approbation de la part des employés avant l'émission d'un permis n'est réellement qu'une façade; elle suppose un vote mais là encore, le facteur déterminant sera la capacité sans limite d'influence et d'immixtion de l'employeur.

Article 7 et 8 du bill

92. Les observations qui précèdent sur le calcul de la moyenne s'appliquent également à ces modifications qui prévoient le calcul moyen des heures quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Article 9 du bill

93. Voilà une disposition qui nous répugne immensément puisqu'elle autorise le Ministre, à la demande de l'employeur ou de l'association patronale, à faire travailler les employés au-delà du nombre maximum d'heures par semaine sans paiement d'heures supplémentaires.

94. Il semble que le calcul de la moyenne d'heures ait pour seul but d'échapper au paiement d'heures supplémentaires et de rendre les frais de main-d'oeuvre négociables dans le coût de production.

95. *Une durée normale de travail devrait être établie et tout travail effectué en dehors de ces heures devrait être rémunéré en heures supplémentaires.*

Congédiement injuste

96. Le nouveau projet d'article 61.5, prétend protéger les

employés non syndiqués contre les congédiements injustes en leur permettant de s'en plaindre aux inspecteurs désignés par le ministre du Travail. Si l'inspecteur ne peut régler le cas, l'employé peut demander que la plainte soit portée devant un arbitre nommé par le Ministre. L'arbitre, s'il considère la plainte justifiée, peut ordonné la ré-embauche de l'employé ou le paiement d'une indemnité. Une ordonnance de l'arbitre peut être enregistrée à la Cour fédérale du Canada; elle a alors la même valeur qu'un jugement de cette Cour.

97. Malgré ces trois pages de texte contenant quatorze paragraphes, le Congrès du Travail du Canada n'y voit qu'une façade et que des promesses vides et trompeuses. L'adoption de ces dispositions pourrait avoir des effets dévastateurs sur le recrutement des non-syndiqués, mais ce n'est pas à ce titre que nous nous y opposons. Nous avons déjà fait connaître notre opinion, l'an dernier, quand le Bill C-8 a été présenté en première lecture à la Chambre des communes.

98. Il est douteux que ces modifications protègent réellement les travailleurs non syndiqués. Il ne sera pas tellement malaisé aux employeurs de prouver que le congédiement était juste ou de contourner la loi en prétextant des mises à pied ou des excédents de main-d'oeuvre.

99. Nous avons déjà fait observer que le droit d'en appeler d'un congédiement injuste ne veut pas dire grand chose en somme puisque rien ne prévoit que le travailleur pourra être représenté aux diverses étapes de la procédure d'appel y compris aux séances d'arbitrage. Les travailleurs syndiqués sont représentés par des syndicalistes

compétents; mais qui représentera les non-syndiqués? Ils ne sauront même probablement pas que les dispositions du Bill C-8 existent et ce n'est certes pas leur employeur qui va les en informer.

100) Les modalités de contestation d'un congédiement comportent d'autres faiblesses. Par exemple, l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier les sanctions, de sorte qu'il ne peut ramener le renvoi à une suspension ou un avertissement, même si la sanction extrême du renvoi est injustifiée. De plus, le bill prévoit que l'arbitre recevra les déclarations que l'inspecteur nommé par le gouvernement aura recueillies pendant son enquête. Il est donc dangereux qu'un cas soit tranché à partir de toutes sortes de rumeurs sans fondement dont l'employé peut être ou ne pas être autorisé à prendre connaissance, plutôt que de preuves soumises à l'arbitre par les deux parties.

101. Toute cette procédure devra être payée sur le revenu général de l'Etat, c'est-à-dire avec l'argent des contribuables. Si le gouvernement entend payer les frais d'arbitrage des travailleurs non syndiqués qui sont injustement congédiés, pourquoi ne paierait-il pas ceux des syndiqués qui recourent à la procédure de règlement des griefs prévue par leur convention collective ou qui soumettent des cas de congédiement injuste à l'arbitrage? Mentionnons que le coût de certains cas d'arbitrage est assumé par le gouvernement provincial, par exemple en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick.

PARTIE IV - Sécurité et hygiène

102. Avant de nous arrêter aux articles 29 à 36 du Bill C-8, nous tenons à présenter quelques observations d'ordre général sur d'autres aspects de la Partie IV du Code actuel auxquels le projet de loi ne touche pas.

103. Fondamentalement, nous nous inquiétons de ce que la protection contre les dangers professionnels assurée dans la Partie IV ne s'applique pas à *tous* les employés d'entreprises fédérales. Le Congrès a d'ailleurs soulevé ce point quand le Code canadien du travail (Sécurité), comme on l'appelait, a d'abord été proposé. Il nous semblait alors évident que l'article 80, qui limite la portée de la Partie IV, susciterait des problèmes d'administration et d'application et laisserait de nombreux travailleurs d'entreprises fédérales privés de la protection que le Code entend assurer. De fait, à en juger par la tournure des événements, la situation frise le ridicule.

104. Dans certaines industries fédérales, le Code devient inopérant parce qu'en raison d'autres lois les travailleurs sont protégés par le Code en certaines circonstances et ne le sont pas en d'autres. Les débardeurs, par exemple, sont protégés par le Code s'ils travaillent généralement sur terre, ailleurs qu'aux portiques de chargement. Mais s'ils travaillent au fonctionnement des portiques ou sur le pont d'un navire, ils ne sont pas couverts. Donc un débardeur pourrait être protégé par le Code à certains moments et ne plus l'être quand son travail se déplace en un lieu où il passe sous le régime de la Loi sur la marine marchande.

105. De même, les équipages d'avion perdent toute protection assurée par le Code dès qu'ils montent à bord de l'aéronef qui leur est assigné, puisqu'ils sont alors régis par la Loi sur l'aéronautique et les Règlements du ministère des Transports, qui assurent principalement la sécurité des passagers mais très peu celle des équipages.

106. On trouve un autre exemple dans l'industrie ferroviaire, où le Code est censé s'appliquer uniquement aux employés non itinérants alors que les itinérants - la distinction entre les deux est parfois nébuleuse - relèvent d'une autre autorité législative, la Commission des transports. Soit dit en passant, ceux qui travaillent à bord des navires en mer ne sont absolument pas protégés par le Code.

107. Voilà pourquoi nous demandons instamment à votre comité de proposer une modification de l'article 80 du Code actuel pour supprimer ces conflits de compétence et étendre la portée du Code à *tous* les employés des entreprises fédérales.

108. Des problèmes de compétence en matière d'inspection et d'application surgissent également quand la bonne vieille dispute sur ce qui relève du fédéral et ce qui relève du provincial refait surface. Actuellement, rien n'indique la compétence qui prédomine, en matière de sécurité et d'hygiène, dans les domaines qui regardent et le fédéral et le provincial. L'industrie de l'énergie atomique, sous ses aspects de l'extraction et de la production, en est un excellent exemple.

109. La Partie IV devrait stipuler que, dans les cas où des lois fédérales et provinciales sur l'hygiène et la sécurité professionnelles

s'appliquent à une entreprise fédérale, la compétence fédérale doit l'emporter en ce qui touche l'inspection et la mise en application à moins que la loi provinciale, comme c'est déjà le cas en certaines parties du Canada, soit plus stricte que la loi fédérale. Essentiellement, donc, l'autorité dont l'inspection relève devrait être celle qui veille à l'application de la loi.

110. Passons maintenant à certaines modifications énoncées dans le projet de loi.

111. L'article 29 du Bill C-8 ajoute au Code le paragraphe 82.1. Cette modification permet à l'employé de refuser de travailler en raison d'un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité. Si, après en avoir fait rapport à l'employeur, le cas n'est pas réglé, il peut être soumis à un agent de sécurité. Si l'agent de sécurité ne donne pas raison à l'employé, ce dernier peut demander que l'affaire soit portée devant le Conseil canadien des relations du travail pour décision finale.

112. Quoique nous soyons heureux de cette concrétisation du droit de refuser un travail, présumément sans représailles de la part de l'employeur (ce qui n'est pas clair dans le texte), nous déplorons que ce droit ait été entouré de conditions et de modalités complexes qui en entravent grandement l'exercice.

113. Pour qu'un refus de travailler soit valide, l'employé doit avoir "des motifs raisonnables de croire" que les circonstances où il se trouve constituent un "danger imminent" pour sa propre sécurité ou santé ou pour celle d'un autre employé. La présence même de telles

conditions laisse distinctement entrevoir la possibilité de retards et de litiges; les critères devraient plutôt assurer une décision rapide et finale.

114. L'interprétation des mots "raisonnables" et "imminent" prête tellement flanc à des débats juridiques que, si l'employeur met en doute le jugement de l'employé qui a suspendu son travail, le mécanisme de règlement du conflit serait bloqué dès le début par la nécessité de trancher tout d'abord s'il y avait cause "raisonnable" et danger "imminent". Pendant que les plaideurs argueront, le malheureux employé devra attendre dans les coulisses en se demandant s'il pourra garder son emploi, et entre-temps les mêmes dangers pour la vie ou la santé persisteront probablement pendant qu'on se perdra en belles phrases devant les tribunaux. De plus, la présence de ces mots dans le texte fournira une excellente occasion aux employeurs négligents, au personnel de surveillance et peut-être aux inspecteurs timides pour contester ou renverser la conclusion d'un employé même s'il y a vraiment danger.

115. Le fait est qu'un employé en présence d'un danger au travail est plus apte à évaluer la cause de sa crainte qu'une autre personne travaillant peut-être à proximité, mais l'employeur prétendra fréquemment que l'attitude de l'employé est déraisonnable, afin d'éviter les inconvénients et le coût de correctifs immédiats.

116. Quand au mot "imminent", qui signifie littéralement "sur le point d'arriver", nous le retrouvons à l'article 94 du Code qui autorise un agent de sécurité à fermer une usine s'il a des motifs de

croire à l'existence d'un "danger imminent". Le Code permet donc à un professionnel du domaine de l'hygiène et de la sécurité d'user de son jugement pour déterminer s'il y a "danger imminent" seulement dans la perspective d'une fermeture complète de l'établissement.

Imposer la même condition restrictive au droit d'un employé de quitter son travail dans une situation qu'il considère dangereuse est simplement trop demander. Cela revient en somme à dire au travailleur qu'il doit attendre les dernières minutes, voire les dernières secondes avant la mort ou une blessure grave pour exercer son droit de refuser de travailler.

117. La loi devrait énoncer en termes clairs et simples ce droit de refuser un travail qu'un employé juge dangereux pour sa personne ou sa santé ou celle des autres travailleurs, sans le nuancer au point d'en rendre l'exercice tellement difficile que l'employé préférera peut-être le danger au remède pour sauvegarder son emploi et le revenu qu'il en tire.

118. *Donc, nous demandons instamment que les termes restrictifs "raisonnables" et "imminent" soient retranchés partout dans le texte du projet de loi.*

119. La marche à suivre par l'employé quand il refuse de poursuivre son travail et la complexité du processus de règlement en cas de conflit nous inquiètent à plusieurs points de vue.

120. L'employé qui refuse de travailler doit faire part de sa décision à son employeur ou au représentant de l'employeur ainsi qu'au Comité d'hygiène et de sécurité, le cas échéant, établi par l'employeur

à la demande du Ministre en vertu du paragraphe 84.1 ajouté au Code par l'article 30 du projet de loi. Mais rien ne semble indiquer que l'employé doit aussi faire rapport à son syndicat, s'il en existe un à cet endroit, ni à un comité d'hygiène et de sécurité qui fonctionnerait déjà mais sans avoir été institué par l'employeur à la demande du Ministre. *En fait, on ne semble guère donner de rôle au syndicat dans le déroulement des rapports et des enquêtes prévu à l'article 29.* Exception faite de la première étape de l'enquête, on ne parle pas de représentant syndical ni de syndicat. Il nous apparaît donc logique de conclure qu'en de telles circonstances, lors du premier refus ou de la réitération du refus et du processus de règlement du litige, tout repose sur le seul employé. Il en est de même du soin de poursuivre un point contesté jusqu'au règlement final. Aucun rôle pour les syndicats à cet égard. Pourtant, sans syndicats, il faudrait une armée d'inspecteurs pour faire appliquer ces règlements, et même là on pourrait douter des résultats.

121. Les auteurs des modifications ne semblent pas s'être occupés du maintien de l'emploi du travailleur pas plus que d'interdire expressément à l'employeur, sauf lorsqu'il est question de représailles contre l'employé, toute sanction contre lui soit en l'affectant à un travail moins rémunérateur ou en le congédiant s'il n'y a pas d'autres postes libres, pendant que l'acheminement du litige progresse à pas de tortue. Même si l'agent de sécurité qui fait enquête donne raison à l'employé et confirme son droit de cesser de travailler jusqu'à ce qu'on ait apporté un correctif, on ne semble

avoir rien prévu pour sauvegarder l'emploi, le salaire et les conditions de travail de l'employé dans l'intervalle.

122. D'autre part, si l'agent de sécurité blâme l'employé, celui-ci doit continuer de travailler ou en appeler du verdict de l'agent par un avis écrit au Conseil canadien des relations du travail au plus sept jours après avoir reçu la décision de l'agent; en ce cas, l'agent de sécurité doit soumettre sa décision à l'arbitrage du CCRT. Donc, l'employé devrait présumément défendre sa cause seul jusque devant le Conseil sans l'aide d'un avocat et, une fois là, peut-être faire face à une batterie d'avocats et d'experts techniques agissant au nom de l'employeur devant un tribunal qui, du moins pour le moment, ne semblerait pas muni de connaissances expertes particulières en hygiène et en sécurité. Toute cette procédure prendra vraisemblablement encore beaucoup plus de temps qu'il en aurait fallu pour corriger la situation d'où la plainte est issue.

123. Par conséquent, l'article 29 du bill ne confère à l'employé qu'un droit fort restreint de refuser de travailler dans des conditions dangereuses et, s'il essaie d'exercer ce droit, la route menant au redressement de la situation est parsemée d'obstacles juridiques qu'il ne pourra peut-être pas surmonter seul. Mais s'il est suffisamment convaincu de son droit pour se rendre à l'arbitrage, ses chances de succès sont plutôt maigres puisqu'il court le risque de compromettre son emploi à travers tout le processus. Ou encore, si on lui donne finalement raison et s'il a gardé son emploi dans l'intervalle, peut-être sa santé sera-t-elle minée ou peut-être même ne

sera-t-il plus là pour entendre la décision finale.

124. Pour comble, le nouvel alinéa 12 de l'article 82.1 n'accorde pas à l'employé le droit de refuser de travailler si les dangers sont "normaux" dans ce genre d'emploi. Une autre échappatoire facile aux plaintes des employés sur des points d'hygiène et de sécurité! *Tout l'alinéa 12 devrait être retranché, estimons-nous.*

125. Il est probable que très peu d'employés refuseront de travailler malgré les dangers qu'ils courent, tellement ils hésiteront devant toute la bureaucratie et tous les retards inhérents à l'article 29.

126. Un autre point qu'il importe de signaler: le pouvoir du Conseil canadien des relations du travail de tracer la ligne de conduite qu'il estime appropriée lorsqu'il ne corrobore pas la décision d'un agent de sécurité. La nouvelle disposition exige que la directive du Conseil soit affichée à l'endroit où le danger se situe et n'en soit enlevée que moyennant l'autorisation du Conseil ou d'un agent de sécurité. L'expérience nous porte à croire que seule l'autorité dont la directive émane devrait avoir le droit de l'enlever. Autrement, s'il survient quelque incident à cet endroit après que la directive a été enlevée, la responsabilité en devient un sujet de litige car il faudra savoir si une autre partie a enfreint le Code.

127. L'article 30 du bill ajoute au Code le paragraphe 84.1 traitant de l'institution de comités d'hygiène et de sécurité. Ici encore, nous sommes heureux du progrès que marque l'incorporation du principe selon lequel des comités paritaires devraient exister dans

toutes les entreprises fédérales. Mais un examen minutieux nous révèle certains détails auxquels notre expérience dans ce domaine nous empêche d'acquiescer.

128. Premièrement, il est évident que le Bill C-8 ne rend pas les comités d'hygiène et de sécurité obligatoires mais laisse le tout à la discrétion du Ministre. Deuxièmement, tout l'appareil d'institution de ces comités, en supposant que le Ministre exerce sa prérogative, est axé sur les employeurs. Troisièmement, la structure et la tâche de ces comités seront régies par des règlements gouvernementaux.

129. *Là encore, aucun rôle distinct pour les syndicats, soit dans le choix des membres, soit dans le fonctionnement normal de ces comités.*

130. Si le Ministre exige la création d'un comité d'hygiène et de sécurité, l'employeur en choisit les membres, pourvu simplement que la moitié en soient des travailleurs *qui ne participent pas à la direction*. Selon nous, une telle disposition permettrait à l'employeur de minimiser la représentation des employés au comité en alléguant que son personnel de surveillance ne participe pas à la direction. Par conséquent, il se pourrait qu'un comité d'hygiène et de sécurité ne comprenne aucun employé d'un niveau inférieur à celui des surveillants. N'est-ce pas là un retour à la théorie archaïque faisant de la santé et la sécurité au travail l'affaire exclusive de l'employeur?

131. De plus, rien n'oblige l'employeur à veiller, seul ou avec une autre partie, à ce que le comité ait la compétence voulue pour bien remplir son rôle.

132. Les fonctions et les devoirs du comité, tels qu'énoncés à

l'alinéa 4 de l'article 30, consistent à participer avec *l'employeur responsable de sa création et avec les employés* à reconnaître les sources de danger, à créer des programmes, etc., *visant à protéger ou à mieux garantir la sécurité et la santé des employés*. L'employeur, au moins implicitement, est donc le maître des questions de santé et de sécurité et l'employé est relégué à un rôle servile.

133. Des règlements établis par l'Etat fixeraient le nombre de membres des comités, *les qualités requises d'eux*, leur mandat et leur mode de recrutement, détermineraient l'endroit et la fréquence des réunions, *le mode de sélection* et le mandat des dirigeants du comité et ses normes de fonctionnement, et exigeraient que le procès-verbal des réunions soit envoyé aux *personnes prescrites par les règlements*. Ceux-ci peuvent s'appliquer à tous les comités ou à certains seulement.

134. Notons que les règlements s'appliqueront exclusivement aux comités mis sur pied par décision du Ministre en vertu de l'article 84.1 (1). S'il faut en juger par la suite donnée à une stipulation semblable dans une certaine loi provinciale qui prévoit des décrets ministériels visant à créer des comités, il se pourrait fort bien que les règlements ne riment absolument à rien en pratique.

135. *Nous sommes convaincus que les comités paritaires d'hygiène et de sécurité ne peuvent atteindre leur but que si la loi les rend obligatoires pour tous les genres d'entreprises. La loi imposant de tels comités devrait prévoir que les représentants patronaux et ceux des travailleurs y sont sur le même pied et ont voix égale dans toutes les décisions qui en émanent. Le mode de recrutement des membres*

devrait être laissé à la discrétion des parties directement intéressées et les comités devraient avoir le droit de tracer leurs propres règles d'action moyennant certaines exigences minimales de la loi.

136. Si les modifications proposées par le Bill C-8 demeurent inchangées et en supposant toujours que le Ministre exerce sa prérogative, il en résultera probablement des comités qui, tout en étant peut-être conformes à la loi, ne réussiront pas à solutionner les problèmes vitaux de conditions de travail dangereuses et insalubres.

137. Les programmes d'hygiène et de sécurité ne sauraient être efficaces sans la collaboration sincère entre employeurs, syndicats et gouvernement. A moins que le principal moteur de ces programmes, le comité paritaire, jouisse de la confiance complète des travailleurs dont le sort soit pour lui de la plus haute importance, les efforts déployés pour rendre le lieu de travail vraiment salubre et sûr seront vains. Les travailleurs ne se fieront pas à des comités favorisant l'employeur ou dominés par le gouvernement puisque leurs justes préoccupations se perdraient alors dans les dédales de la bureaucratie ou de l'opportunisme politique.

138. L'article 31 du bill ajoute l'alinéa (2) à l'article 90 du Code:

"Le Ministre peut instaurer des programmes visant à inciter l'établissement volontaire, pour les entreprises fédérales, de comités d'hygiène et de sécurité composés de membres dont certains représentent la direction et d'autres les employés et peut fournir à ces comités ainsi qu'à ceux constitués en conformité du paragraphe 84.1(1), des services d'experts-conseils dans les domaines techniques ou autres."

139. Encore ici, on dit que les comités se composeront de membres "dont certains représentent la direction et d'autres les employés", mais sans rien dire encore une fois des agents négociateurs syndicaux en tant que parties directement intéressées, ni d'une formation particulière pour ces membres.

140. Il serait beaucoup plus pratique, croyons-nous, que la loi oblige l'autorité gouvernementale compétente à fournir sur demande aux comités d'hygiène et de sécurité l'aide technique, consultative et éducative requise pour que tous les services assurés par le gouvernement puissent s'adapter aux particularités des problèmes de chaque entreprise.

141. L'article 33 du bill modifie les paragraphes (1) et (2) de l'article 95. Il stipule tout simplement qu'un employeur peut exiger n'importe quand d'un agent de sécurité qu'il soumette une directive au Conseil canadien des relations du travail. L'agent doit alors soumettre *immédiatement* la directive au Conseil qui peut la modifier, l'annuler ou la confirmer. Ce recours fourni à l'employeur est rapide et précis, contrairement à la litanie de démarches imposées aux travailleurs pour arriver au même résultat.

142. Il y a cependant une autre facette encore plus importante à noter dans ce pouvoir accordé à l'employeur de faire juger de la décision de l'agent de sécurité par le Conseil des relations du travail. C'est que l'employeur est généralement beaucoup mieux équipé et dispose de beaucoup plus de ressources que le simple employé pour ainsi interjeter appel de la directive d'un agent de

sécurité.

143. Conscient de cette possibilité d'appel, l'agent de sécurité se trouve alors dans une situation délicate puisqu'il doit prévoir la réaction de l'employeur à toute décision qu'il se sentirait obligé de rendre à l'encontre des désirs de l'employeur. Peut-être alors serait-il porté à émettre une directive moins ferme qu'il le ferait si la perspective d'un appel par l'employeur ne planait pas constamment sur sa tête.

144. D'après notre expérience, les employeurs sont capables d'amorcer des débats judiciaires pour étouffer l'effet de décisions modifiant leur pouvoir arbitraire de conduire leur entreprise comme ils l'entendent. La compétence fédérale ne fait pas exception, comme en fait foi le récent déluge d'appels de décisions du CCRT adressés à la Cour fédérale. Nous craignons que les employeurs traitent les directives des agents de sécurité de la même façon, ce qui mettrait encore plus en danger la santé et la sécurité des travailleurs qui devraient attendre l'issue d'interminables litiges pour obtenir les correctifs ordonnés par un agent de sécurité.

145. *Peut-être le Comité parlementaire rendrait-il service à tous les intéressés s'il préconisait la suppression complète de la procédure d'appel proposée par la modification et recommandait plutôt l'institution d'un tribunal spécial qui relèverait de la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail de Travail Canada et entendrait les causes relatives à la santé et la sécurité en milieu de travail. Un tel tribunal, composé de personnes neutres s'y connaissant en*

santé et sécurité et représentatives des parties intéressées serait non seulement possible, à notre avis, mais solutionnerait beaucoup plus rapidement les conflits de santé et de sécurité.

146. Cette suggestion n'enlève rien au respect que nous nourrissons envers le Conseil canadien des relations du travail, mais les modifications imposeront une tâche supplémentaire pour laquelle il n'est pas prêt. Le simple fait d'ajouter un vice-président au Conseil (article 38 du projet de loi) ou de permettre à un membre du Conseil de régler les renvois ou les plaintes au Conseil (article 36) n'arrivera guère, selon nous, à assurer la rapidité de décision que les cas habituellement urgents de santé et de sécurité exigent à tout prix.

147. L'article 34 du bill ajoute à l'article 96 du Code les paragraphes 1, 2 et 3 traitant du droit de l'employé de se plaindre d'une infraction alléguée de l'employeur à l'article 97 (1) (d), si l'employeur use de mesures disciplinaires contre un employé qui a refusé de travailler, aux termes de l'article 82.1.

148. Encore une fois, la marge d'action de l'employé est restreinte par d'autres exigences. Il ne peut porter plainte que s'il s'est conformé aux alinéas (2) et (5) de l'article 82.1. Donc il doit avoir refusé de travailler, réitéré son refus, averti un agent de sécurité et fait l'objet de sanctions avant de pouvoir déposer une plainte. On lui donne à cette fin 30 jours, limite qui peut être reculée. De plus, une plainte portant sur des mesures disciplinaires prises en de telles circonstances ne peut emprunter la procédure normale des griefs et de l'arbitrage incorporée à la négociation

collective, s'il y a convention.

149. Le projet de loi ne parle pas ici ni ailleurs d'avocat pour l'employé ni, faut-il encore le répéter, du rôle qu'un syndicat pourrait jouer vis-à-vis des plaintes. Il est clair qu'aucune forme de représentation n'a été envisagée.

150. Comme nous l'avons dit, l'employé n'est pas suffisamment protégé contre d'autres mesures punitives de l'employeur qui ne seraient pas nécessairement comprises dans celles qu'interdit l'article 97 (1) (d). Par exemple, l'employeur pourrait impunément effectuer une mutation latérale à un travail moins agréable et substituer un autre employé au plaignant avant que celui-ci ait la chance de se conformer à l'article 82.1 (2) et (5).

151. De toute façon, il est peu probable qu'un employé s'en prenne solitairement au patron même s'il y a infraction à l'article 97 (1) (d), surtout s'il ne peut recourir à la procédure régulière des griefs et si l'autre procédure comporte la nécessité de cheminer seul à travers toutes les modalités requises par le Conseil canadien des relations du travail.

152. L'employé puni pour avoir exercé un droit que lui confère le Code ou pour s'être conformé à l'une des dispositions de la Partie IV devrait bénéficier d'un recours simple et rapide. Autrement, il n'exercera probablement pas son droit de refuser de travailler ou même ne se préoccupera pas des dangers de son travail, et les recours que la loi a prévus en détail à son intention ne serviront à peu près pas.

153. *Une meilleure solution consisterait peut-être dans un tribunal spécial muni de pouvoirs semblables à ceux dont l'article 34 du bill propose de doter le Conseil des relations du travail pour entendre et régler rapidement les plaintes d'employés frappés de mesures disciplinaires en rapport avec des conflits sur la santé et la sécurité. Ce tribunal devrait évidemment revêtir un caractère représentatif et se composer de personnes aptes à juger des questions de santé et de sécurité.*

154. Soit dit en passant, nous trouvons bonne l'idée de modifier les alinéas 96.2 (1) (a) et 96.2 (2) qui permettent au Conseil canadien des relations du travail d'agir tout d'abord en tant que conciliateur dans les cas de plaintes déposées en vertu de l'article 96.1 et qui laissent le soin de la preuve à la partie qui fait l'objet de la plainte.

155. L'article 35 du Bill C-8 ajoute à l'article 97.1 du Code les alinéas (d) et (e). Par cette modification, l'employeur qui prend des mesures disciplinaires contre l'employé ayant refusé de travailler en vertu du nouvel article 82.1 ou qui refuse de donner au Comité d'hygiène et de sécurité les informations que celui-ci lui demande est coupable d'une infraction.

156. Nous aurions préféré que les dispositions de cet article englobent toute mesure disciplinaire prise en guise de représailles contre un employé qui s'est conformé au Code sur un point quelconque.

157. L'article 36 du bill ajoute le paragraphe 106.1 Nous en avons déjà parlé dans notre mémoire. Cette modification permet à un

membre du Conseil canadien des relations du travail de décider des renvois et des plaintes soumis au Conseil en vertu de la Partie IV.

158. Ajoutons cependant que, à moins d'une restructuration du CCRT lui permettant d'acquérir les connaissances et les moyens voulus pour acheminer rapidement ces renvois et ces plaintes, nous voyons dans cette charge supplémentaire une injustice flagrante envers le Conseil et toutes les parties intéressées. Il serait préférable de confier les questions de santé et de sécurité à quelqu'un d'autre fonctionnant dans une ambiance où les particularités des rapports employeur-employé-gouvernement seront vraisemblablement mieux comprises.

159. *Peut-être devrait-on simplement défendre d'interjeter appel de toute décision des agents de sécurité, sauf à un agent de sécurité en chef qui pourrait arbitrer les conflits dans ce domaine, et laisser la surveillance de la mise en application de la Partie IV à la Direction de la santé et de la sécurité du travail de Travail Canada. Il vaudrait la peine d'y réfléchir afin de faciliter la mise en application du Code et l'acheminement des conflits susceptibles d'en résulter.*

160. L'objectif fondamental de la Partie IV, après tout, consiste dans la protection des *employés* canadiens des entreprises fédérales contre les dangers que leur milieu de travail actuel comporte pour les parties de leur corps, leur santé et leur vie; aussi devrait-on la considérer différemment des autres domaines de relations du travail, qui sont pour la plupart fondés sur un concept d'antagonisme. La collaboration est la clé de la sécurité et de la santé au travail;

or, on y arrivera mieux avec un minimum de traquenards légalistes. Et c'est pourquoi un service gouvernemental étayé de tribunaux indépendants et spéciaux pourrait bien être un meilleur appareil pour assurer l'application de la Partie IV du Code que tout rouage quasi-judiciaire déjà établi à d'autres fins.

Le présent mémoire vous est respectueusement soumis par le

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA

Joseph Morris, président

Donald Montgomery, secrétaire-trésorier

Shirley O.E. Carr, vice-présidente exécutive

Julien Major, vice-président exécutif

Ottawa, le 9 mai 1978



If undelivered, return COVER ONLY
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Mrs. Shirley G. E. Carr, Executive Vice-President;
Mr. Julien Major, Executive Vice-President;
Mr. Frank Chafe, Assistant to the President;
Mr. Ronald Lang, Director, Research and Legislation
Department;
Mr. Borek Zofka, Assistant Director, Research and Legisla-
tion, Department.

Madame Shirley G. E. Carr, vice-présidente administrative;
M. Julien Major, vice-président administratif;
M. Frank Chafe, adjoint du président;
M. Ronald Lang, directeur, Recherche et législation;
M. Borek Zofka, directeur adjoint, Recherche et législation.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Tuesday, March 14, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 9

Le mardi 14 mars 1978

Président: M. Raynald Guay

Government
Publications

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

CONCERNANT:

Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Caccia
Dinsdale
Dionne (*Kamouraska*)
Duclos
Dupont

Duquet
Fraser
Halliday
Masniuk
McRae

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Oberle
Olivier
Orlikow
Parent

Ritchie
Rompkey
Skoreyko
Stollery—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Thursday, March 9, 1978:

Mr. Hogan replaced Mr. Orlikow

On Monday, March 13, 1978:

Mr. Skoreyko replaced Mr. Alexander

On Tuesday, March 14, 1978:

Mr. Orlikow replaced Mr. Hogan

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le jeudi 9 mars 1978:

M. Hogan remplace M. Orlikow

Le lundi 13 mars 1978:

M. Skoreyko remplace M. Alexander

Le mardi 14 mars 1978:

M. Orlikow remplace M. Hogan

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 14, 1978
(11)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 9:46 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Fraser, Guay (*Lévis*), Olivier and Ritchie.

Other Member present: Mr. Orlikow.

Witnesses: From the Canadian Trucking Association: Mr. G. Thompson, Vice-President and General Manager, Thompson's Transfer; Mr. Gerry Reimer, Vice-President, Reimer Express Lines; Mr. A. K. Maclaren, Executive Director, Canadian Trucking Association; Mr. D. Thomas, President, Transport Labour Relations and Mr. S. Leclerc, Chief of Personnel, Clark Transportation.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1.*)

On Clause 1,

Mr. Maclaren made a statement and, with the witnesses, answered questions.

In accordance with a motion of the Committee at the meeting held on Tuesday, November 1, 1977, the Chairman authorized that the brief of the Canadian Trucking Association be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix LMI-7.*)

At 11:03 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 14 MARS 1978
(11)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 46 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Fraser, Guay (*Lévis*), Olivier et Ritchie.

Autre député présent: M. Orlikow.

Témoins: De l'Association canadienne du camionnage: M. G. Thompson, vice-président et directeur général, Thompson's Transfer; M. Gerry Reimer, vice-président, Reimer Express Lines; M. A. K. Maclaren, directeur exécutif, Association canadienne du camionnage; M. D. Thomas, président, Transport Labour Relations et M. S. Leclerc, chef du personnel, Clark Transportation.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

Article 1,

M. Maclaren fait une déclaration puis, avec les témoins, répond aux questions.

Conformément à une motion du Comité adoptée à la séance du mardi 1^{er} novembre 1977, le président autorise que le mémoire de l'Association canadienne du camionnage soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendice LMI-7.*)

A 11 h 03, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Le mardi 14 mars 1978

• 0946

[Text]

Le président: A l'ordre. Le Comité doit poursuivre ce matin l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, envoyé au Comité le mercredi 14 décembre 1977.

Ce matin, nous entendrons l'Association canadienne du camionnage. Je sais que M. Maclaren va nous résumer son mémoire. Je demanderais donc au Comité de bien vouloir m'autoriser à le faire imprimer au complet, en appendice, aux procès-verbaux du Comité. D'accord?

Voici M. Maclaren à qui je demanderais de bien vouloir nous présenter les personnes qui l'accompagnent.

Mr. A. K. Maclaren (Executive Director, Canadian Trucking Association): thank you, Mr. Chairman.

Honourable members, it is a pleasure indeed to be back in front of a Parliamentary committee on an important piece of legislation. To my immediate right is Gerry Reimer, Vice-president of Reimer Express Lines, Winnipeg. Next to him are Graham Thompson, Vice-President and General Manager of Thompson's Transfer, Nova Scotia; Dave Thomas, President of Transport Labour Relations in British Columbia; John Cowan, General Manager of Motor Transport Industrial Relations Bureau, Toronto, and Serge Leclerc, Chief of Personnel, Clarke Transportation, Montreal.

Mr. Chairman and honourable members, as I say, it is a pleasure for us to be here on a very important piece of legislation. The trucking industry, and the for-hire trucking industry in Canada in particular, has a major concern with this legislation, and a problem. The problem is due partly to the structure and the constitutional jurisdiction that applies to our industry, and partly to the contents of the bill.

Ever since the Canada Labour Code came into operation, the trucking industry in Canada has had a jurisdictional problem, for the simple reason that our for-hire truckers come under two levels of jurisdiction; some truckers come under provincial jurisdiction and others come under federal jurisdiction. Those same truckers compete directly against each other. Therefore, we have a major concern when labour standards in one jurisdiction are greatly out of line with the standards in another jurisdiction.

For-hire trucking now accounts for 42 per cent of the freight revenue dollar in Canada for all modes. That includes pipeline revenues as well as rail, air, water and truck. But we also compete for much of our business with private truckers. Private trucking is when a company or retailer or manufacturer goes out and leases or buys his own fleet, hires his own personnel and operates his own truck fleets. Just to show you how the jurisdictional issue can create a problem for us, approximately 50 per cent of the tonnage carried by truck

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 14 mars 1978

[Translation]

The Chairman: Order, please. The Committee is continuing its consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, referred to this Committee, Wednesday, December 14, 1977.

This morning we will hear the Canadian Trucking Association. I know that Mr. MacLaren is going to summarize his brief for us. So, I would ask the Committee to authorize that this document be printed in its entirety as an Appendix to the proceedings. Agreed?

Here is Mr. MacLaren who I would ask to introduce the people accompanying him.

M. A. K. Maclaren (directeur administratif, Association canadienne du camionnage): Merci, monsieur le président.

Messieurs, c'est vraiment un plaisir pour moi de comparaître encore une fois devant le Comité parlementaire à l'occasion d'un projet de loi très important. À ma droite est M. Gerry Reimer, vice-président de la *Reimer Express Lines*, à Winnipeg. À sa droite se trouvent respectivement M. Graham Thompson, vice-président et directeur général de la *Thompson's Transfer*, en Nouvelle-Écosse; M. Dave Thomas, président des relations du travail en matière de transport, en Colombie-Britannique; M. John Cowan, directeur général de l'Office des relations industrielles pour le transport automobile, à Toronto, et M. Serge Leclerc, chef du personnel à la *Clarke Transportation*, à Montréal.

Monsieur le président, messieurs, comme je vous l'ai dit, c'est un plaisir pour nous d'avoir été invités ici pour témoigner sur un projet de loi très important. L'industrie du camionnage et en particulier l'industrie du camionnage public au Canada s'intéresse particulièrement à ce projet de loi; il constitue aussi pour elle un problème. Le problème résulte en partie de l'organisation de notre industrie, des instances juridiques qui lui sont applicables par la constitution, et en partie aussi du contenu du bill.

Depuis que le Code canadien du travail est entré en vigueur, l'industrie du camionnage au Canada a connu un problème de juridiction, pour la simple raison que nos camionneurs publics relèvent de deux niveaux de compétence; certains relèvent de la compétence provinciale et d'autres, de la compétence fédérale. Ces mêmes camionneurs sont en concurrence directe les uns avec les autres. Donc, nous avons une préoccupation principale lorsque, d'un niveau de compétence à l'autre, les normes de travail ne correspondent pas.

Du point de vue du revenu, le camionnage public constitue actuellement le mode de transport le plus important au Canada. Cette affirmation tient compte des recettes des pipelines aussi bien que du transport ferroviaire du transport par avion, sur mer et en camion. Mais nous faisons également concurrence pour une grande partie de nos affaires avec les camionneurs privés. Par «camionnage privé» nous voulons dire une entreprise, un détaillant ou un manufacturier qui loue ou qui achète sa propre équipe, engage son personnel et dirige ses

[Texte]

between Montreal and Toronto is carried by for-hire trucks, and the other half is carried by private trucks. The employees of those private trucking undertakings come under provincial jurisdiction, Ontario and/or Quebec, whereas the for-hire truckers operating between those two cities come under the federal Labour Code. So we have a jurisdictional problem when there is a cost implication.

Mr. Ritchie: Before we go any further could you define the for-hire?

Mr. Maclaren: For-hire is a common carrier trucker like the railway; somebody who is engaged in the business of hauling other people's goods. Private is somebody who goes out, buys their own truck and hauls their own goods.

Mr. Fraser: Excuse me, Mr. Chairman. I wonder if we could just have that clarified. Mr. Maclaren, since your for-hire trucks are common carriers, are their rates subject to public utilities commissions?

Mr. Maclaren: In most jurisdictions they are. It is half and half again.

Mr. Fraser: It was just a point of information.

Le président: Monsieur Fraser, s'il vous plaît... Je crois qu'il faudrait d'abord laisser monsieur Maclaren résumer son mémoire. Nous pourrions ensuite passer à la période des questions. Ce serait la meilleure façon de procéder. Vous pourriez noter les questions que vous désirez poser immédiatement.

• 0950

Monsieur Maclaren.

Mr. Maclaren: Thank you very much, Mr. Chairman.

Turning to the bill itself, Mr. Chairman, we have very great concerns in the over-all thrust of this legislation as to what it will do and the cost impact on us and on the users of transportation. Transportation costs are a concern in this country and rightly so, and we see this bill having a significant and, in some cases, serious cost implication.

Furthermore, the cost impact will not be even because this bill, and federal legislation, by definition, has application in all parts of the country and the impact of upgrading the Part III standards will be felt the most in those areas of the country where industry is less organized, where general wage levels and general conditions of work—the supplementary conditions—are lower. The impact, for example, we feel, is going to be greater in the Maritimes than anywhere else. That is an area of concern.

Secondly, it has been said that this bill is designed to improve the working environment and general collective bargaining process. We have serious reservations on that score, because that applies particularly to Part V, in dealing with amendments to the Industrial Relations and Disputes Investigation Act.

[Traduction]

propres équipes de camions. Pour vous démontrer jusqu'à quel point cette question de juridiction constitue un problème pour nous, environ 50 p. 100 du fret transporté en camion entre Montréal et Toronto est transporté par des camionneurs publics, et l'autre moitié, par les camions privés. Les employés de ces entreprises de camionnage privé relèvent de la juridiction provinciale, c'est-à-dire de l'Ontario ou du Québec, tandis que les camionneurs publics qui voyagent entre ces deux villes relèvent du Code canadien du travail. Alors, nous avons un problème de juridiction lorsqu'il s'agit des coûts.

M. Ritchie: Avant de continuer, pourriez-vous définir le mot «public»?

M. Maclaren: Cela veut dire un transporteur en commun comme les chemins de fer; par transporteur «public» on entend quelqu'un qui s'est engagé à transporter la marchandise des autres. Un transporteur «privé», lui est quelqu'un qui achète son propre camion et transporte ses propres marchandises.

M. Fraser: Excusez-moi, monsieur le président. Je me demande si l'on pourrait nous donner des précisions. Monsieur Maclaren, puisque les camions publics sont des transporteurs en commun, cela veut-il dire que leurs tarifs sont assujettis aux commissions de services publics?

M. Maclaren: Dans la plupart des juridictions, oui. Encore une fois, c'est moitié moitié.

M. Fraser: C'était à titre de renseignement.

The Chairman: Mr. Fraser, please... I think that we should first let Mr. Maclaren summarize his brief. We could then move on to Question Period. That would be the best way of proceeding. You could perhaps take note of the questions you would like to ask.

Mr. Maclaren.

M. Maclaren: Merci beaucoup, monsieur le président.

Maintenant, pour passer au texte du projet de loi, monsieur le président, nous nous sommes beaucoup préoccupés de sa portée générale et de l'impact financier qu'il pourrait avoir sur nous et sur les utilisateurs du transport. Les coûts de transport constituent une préoccupation dans ce pays, et ceci avec beaucoup de raison; nous croyons que ce bill aura une nette, et quelquefois sérieuse, conséquence sur les coûts.

De plus, cet impact sur les coûts ne sera pas égal car, par définition, le bill et les lois fédérales s'appliquent partout dans le pays; le renforcement des normes de la partie III aura des répercussions qui se feront sentir dans les régions où l'industrie n'est pas aussi bien organisée, où les niveaux salariaux généraux et les conditions générales de travail—les conditions supplémentaires—sont plus bas. Par exemple, nous croyons que les provinces maritimes sentiront cet impact de façon plus marquée qu'ailleurs. Voilà une de nos préoccupations.

Deuxièmement, on a dit que le bill vise à améliorer les conditions de travail et le processus général des négociations collectives. Nous avons de sérieuses réserves à ce propos, car cela en modifiant la Loi sur les relations industrielles s'applique en particulier à la partie V.

[Text]

Also, going back to Part III, the concern is that while we cannot disagree that there should be a minimum standard for unorganized workers—I do not think anyone could disagree with that—the implication in individual standards, in terms of how high or how much, is that when those standards come close to the standard that is incorporated in collective agreement, there is going to be a tendency, and a tendency which we feel cannot be resisted, certainly by our industry, for the unions to naturally go out and say there is an historical difference between what the unions provide for their people and what is provided in a minimum standard.

Over-all, the Part III amendments are going to provide a platform from which the unions will insist on much higher standards. I will touch briefly on specifics in that concern.

Under Part IV, dealing with safety, we are concerned at the practicality of two of the measures in particular.

Moving to the specific items, if I may: the extra holiday—there will be a cost implication. We do not resist that but there will be a cost implication. That cost implication in trucking is not so much just an extra holiday—perhaps most of the workers, organized or unorganized, get that holiday, or they get another holiday in substitution for it—the problem with more statutory holidays in transportation is that it totally bungs up the whole transportation system in terms of when you have to move freight, the time you have in the work week left when you have Christmas and Boxing Day coming in the middle of the week.

We just mention that, that there is a cost implication. We are not suggesting that that change should not go through.

One of the clauses that causes us greatest concern is Clause 2 including managers and supervisors under the Part III standard in all cases except Division I dealing with salaries and wages. Quite frankly, we think that is an absolutely atrocious provision. It becomes even worse when you go on to some of the other provisions, such as unjust dismissal, and you have a situation where some junior- or middle-ranking bureaucrat, who is safely tenured, is going to be the final arbiter of whether a manager should be fired or retained. We just cannot understand how such a provision got into the Code.

That one causes us great concern. Trucking companies are usually thinly managed at the top and to have a situation where somebody who really does not understand management or the trucking industry is the final arbiter of whether you can fire a man or whether you have to take him back is pretty frightening.

Clause 3, dealing with priorities of regulation taking precedence over all other laws or customs, or terms and conditions of collective agreement, causes us concern. We do not understand the need for such a provision. Having lived with the Canada Labour Code regulations for the best part of 12 years, we know what can go wrong and the confusion that can result

[Translation]

De plus, pour revenir à la partie III, bien que nous ne puissions pas désapprouver une norme minimum pour des ouvriers non syndiqués, je ne pense pas que personne puisse en discuter, lorsque ces normes individuelles se rapprochent des normes incorporées dans la convention collective, les syndicats, à notre sens, auront tendance—et on ne pourra pas résister, en tout cas notre industrie ne le pourra pas—à déclarer qu'il y a, traditionnellement une différence entre ce qui est prévu par les syndicats pour leurs membres et ce qui est prévu par les normes minimales.

En général, les amendements à la partie III donneront l'occasion aux syndicats d'insister sur des normes beaucoup plus élevées. Je vais parler brièvement des détails de cette question.

En vertu de la partie IV, qui a trait à la sécurité, nous nous inquiétons, en particulier, du caractère pratique de deux des mesures proposées.

Pour maintenant passer aux détails, si vous me permettez: D'abord, les vacances supplémentaires—elles auront des implications financières. Nous ne nous y opposons pas, mais cela entraînera des coûts plus élevés. Pour ce qui est du camionnage, cet amendement ne signifie pas uniquement un jour férié de plus—peut-être la plupart des ouvriers, syndiqués ou non, obtiennent ce jour, ou une journée de remplacement—le problème est que des jours fériés supplémentaires dans le domaine du transport, causent des problèmes énormes dans le système entier de transports du fret: Par exemple, lorsque Noël et le jour après Noël tombent au milieu de la semaine, un problème de temps se pose.

Nous vous signalons tout simplement qu'il y aura des répercussions sur les coûts. Nous n'allons pas proposer que cet amendement ne soit pas adopté.

Un des articles qui nous pose le plus d'ennui, c'est l'article 2, qui comprend les gérants et les surintendants en vertu d'une norme stipulée à la partie III dans tous les cas sauf la Division I qui a trait aux salaires et traitements. Très sincèrement, nous estimons cette disposition absolument épouvantable. Et la situation empire lorsqu'on arrive à d'autres dispositions, telles que celles sur le congédiement injuste, lorsqu'un bureaucrate de niveau junior ou intermédiaire, à l'abri de son ancienneté, est l'arbitre qui juge définitivement du congédiement ou de la réintégration d'un gérant. Nous ne pouvons pas du tout comprendre comment on a laissé se glisser une telle disposition dans le Code.

Cela nous inquiète énormément. Les entreprises de camionnage n'ont généralement pas beaucoup de personnel de gestion, et il est effrayant d'envisager que quelqu'un, qui ne comprend pas la gestion ou l'industrie du camionnage, puisse éventuellement décider de façon définitive du congédiement ou de la réintégration d'un employé.

L'article 3, qui a trait aux priorités des règlements ayant précédence sur toute autre loi, coutume ou modalité d'une convention collective, nous préoccupe. Nous ne comprenons pas le besoin d'une disposition analogue. Ayant vécu au Canada avec le Code canadien du travail depuis 12 ans, nous savons le mal et la confusion qui pourraient en résulter dans

[Texte]

in some cases, and we think that is a pretty unique provision and we really question whether it is necessary. It could also have some practical application as we will try to point out later.

• 0955

On averaging in Clauses 4, 5 and 6 we have changed our position somewhat from that set out at page 6 in our submission. In fact, what those clauses deal with are two separate and distinct concepts. We had taken a position that we thought the whole provision was unnecessary but there are two distinct concepts.

The provisions amending Section 29(1) we do not agree with. That is an amendment to the basic averaging concept which was put in the Code from the very beginning and when the Canada Labour Code was introduced in the mid-sixties in Parliament, that provision was referred to as giving the flexibility that was required to cover situations such as transportation where the eight-hour and forty-hour concept members knew would not be practical in all cases.

The existing averaging provision says you may average for periods of under 13 weeks and report it afterwards. Over 13 weeks you have to get permission. That concept applies in certain aspects of the motor carrier industry more than others because the hours of work for line-haul drivers in trucking have been covered under inquiries. We have had no less than four inquiries into our hours of work to try to get the necessary flexibility in terms of maximum hours for our line-haul drivers, and indeed we have achieved that.

In segments of the transport industry you can predict surges of traffic. The household-goods movers know perfectly well that in the spring and the fall, early fall and through the summer, they are going to have a much higher volume of traffic than at other times of the year. In the for-hire freight carrying part of the industry, while you can predict seasonal trends to a certain extent, what you cannot predict is what may be happening to the economy. So it is a little hard for the for-hire trucker to use averaging, although in some cases it is necessary.

The amendment to Section 29(1) proposes to make all averaging applications contingent on ministerial approval. We think that is impractical, just the condition of the mails. If you have a situation coming up where flu hits your terminal, where some unanticipated business hits you that is going to take a few weeks, why should you not be allowed to use averaging and report it?

In the transcript of the first or second day's evidence, Department of Labour officials indicated that the change was because there was an abuse, but when the Deputy Minister was questioned about how much of an abuse, he referred to one employer or maybe more than one employer. Over 12 years, if there is a valid reason for changing that provision, one would think it would be fairly well documented, this so-called abuse.

[Traduction]

certains cas, nous croyons que c'est une disposition assez spéciale et nous mettons sa nécessité en question. Elle pourrait avoir une application plus pratique, comme nous essayerons de le signaler plus loin.

Aux articles 4, 5 et 6, sur le calcul de la moyenne nous avons adopté une position différente de celle énoncée à la page 6 de notre exposé. En fait, ces articles traitent de deux concepts distincts et séparés. Nous disions que le tout était inutile, mais il y a deux concepts distincts.

Nous n'approuvons pas les dispositions modifiant l'article 29(1). C'est une modification du concept fondamental du calcul de la moyenne, qui est dans le Code depuis le tout début lorsque le Code canadien du travail fut adopté par le Parlement vers les années 1965; on se reportait à cette disposition pour obtenir la flexibilité nécessaire dans les cas comme le transport, où les membres savaient que le concept de 8 et 40 heures n'était pas applicable dans tous les cas.

Les dispositions sur le calcul de la moyenne stipulent que vous pouvez le faire sur une période de moins de 13 semaines et l'appliquer après. Dépassé 13 semaines vous deviez obtenir une autorisation. Ce concept s'applique à certains aspects de l'industrie du camionnage plus qu'à d'autres puisqu'il y a eu des enquêtes sur les heures de travail des conducteurs sur longs parcours. L'industrie du camionnage a dû subir pas moins de quatre enquêtes semblables afin d'obtenir et de maintenir une certaine souplesse dans les heures de travail maximum pour nos conducteurs de grandes distances, et nous l'avons vraiment obtenue.

Dans certains secteurs de l'industrie du transport on peut prévoir les saisons d'activités. Les déménageurs savent très bien qu'au printemps et à l'automne, au début de l'automne et pendant l'été, ils seront beaucoup plus occupés que pendant les autres mois de l'année. Dans le secteur de l'industrie et du transport public, quoique jusqu'à un certain point vous puissiez prévoir les tendances saisonnières, vous ne pouvez pas savoir ce qui peut arriver à l'économie. Donc il est assez difficile pour le camionneur public de se servir du calcul de la moyenne, quoique dans certains cas ce sont nécessaires.

L'amendement proposé à l'article 29(1) prévoit que toutes les demandes de calcul de la moyenne seront soumises à l'approbation ministérielle. Nous ne croyons pas que ce soit pratique, simplement à cause du fonctionnement des postes. Si les employés de votre terminus attrapent la grippe, ou si vous obtenez un contrat inattendu de quelques semaines, pourquoi ne pourriez-vous pas faire le calcul de la moyenne et en faire rapport?

Dans la transcription des témoignages de la première et de la deuxième séance, les fonctionnaires du ministère du Travail ont dit que le changement était dû à des abus, mais lorsqu'on a demandé au sous-ministre de combien il y en avait eu, il a parlé d'un ou deux employeurs. Après douze ans, s'il y a une raison valable pour modifier cette disposition, on s'attendrait à être mieux renseignés sur ces soi-disant abus.

[Text]

We feel that the basic averaging provision should be left the way it is. If there is need for a change, that change surely should be that where the Minister is satisfied that an abuse has taken place, or somebody has been misapplying the averaging concept based on reporting after the event, that person can then be put under a regime whereby they have to apply in advance, but not to take everybody and take away the flexibility of averaging and then reporting. It is just impractical.

The second aspect of averaging, dealing with the compressed workweek, we had more or less condemned in our submission. We now have a better understanding of that provision and I think we would not object to it. There was some concern over the requirement for 80 per cent participation in unorganized industries. That may cause a problem, but basically that aspect of the amendment to the averaging we do not take objection to.

Moving over to the next area of concern, the calculation of vacation pay, we are very concerned with that provision. That provision will probably have the greatest cost impact on the transportation industry and trucking certainly of all implications, direct and indirect. The reasons are pretty clear to us. First, the three-weeks-at-6-per cent-approach comes pretty close to what is in Teamster collective agreements now. It is usually 6 per cent after five years.

Some of those Teamster agreements go on to provide that a man with 12 years or 15 years, or something like that, gets a fourth week or even a fifth week. But the mass of the employees are under collective agreement and the Teamsters are perfectly capable of getting fair and adequate conditions under their agreements with our industry. The basic concept is that after five years you get three weeks at 6 per cent. That clause, making this now the basic that after five years you get three weeks at 6 per cent. That clause, making this now the standard, will have a direct impact on unorganized companies that only provide two weeks.

• 1000

Mr. Chairman, I have here a document that Committee members might be interested in from the Queen's University Industrial Relations Centre, just doing a comparison of vacation and pay between the provinces. I think members of the Committee will see from that that—now, that document is a year old, 1977,—but at present only two provinces come close to matching what is proposed in the vacation-pay package; they are Saskatchewan and Manitoba, and I think the Northwest Territories have it also. For most of them the basic condition is still 2 and 4 per cent.

Now, this is going to have an uneven impact on our unorganized companies because some of those companies do give three weeks; some of them give three weeks at 6 per cent if the employee takes his holidays at an off-peak time of year. In other words, they enhance the vacation package if the employee does not go in August or something like that if that

[Translation]

Nous croyons que la disposition de calcul de la moyenne ne devrait pas être modifiée. S'il est nécessaire d'apporter une modification, cela pourrait se faire lorsque le ministre est convaincu qu'il y a eu abus, ou que quelqu'un s'est mal servi du calcul de la moyenne, en se fondant sur des rapports après les faits; alors cette personne pourrait être soumise à un régime selon laquelle elle devrait demander une autorisation préalable. Il n'est pas pratique de l'appliquer à tout le monde et d'enlever cette souplesse de calcul de la moyenne et d'en faire rapport par la suite.

Le deuxième aspect du calcul de la moyenne porte sur la semaine de travail comprimée que nous avons plus ou moins condamnée dans notre mémoire. Maintenant nous comprenons mieux cette disposition, et je ne crois pas que nous nous y opposions. Nous étions quelque peu préoccupés par l'exigence d'une participation de 80 p. 100 dans les industries non organisées. Cela peut créer des problèmes, mais fondamentalement nous ne nous opposons pas à cet aspect de la modification du calcul de la moyenne.

Nous allons passer à notre sujet de préoccupation suivant qui est le calcul de l'indemnité de vacances. Cette disposition nous préoccupe beaucoup. C'est celle qui, de toutes les conséquences directes et indirectes, sera la plus importante sur les coûts dans l'industrie du transport et du camionnage. Les raisons nous semblent très claires. D'abord, cette approche de trois semaines à 6 p. 100 est presque semblable aux dispositions actuelles dans les contrats des *Teamster*. Habituellement c'est 6 p. 100 après 5 ans.

Certains contrats des *Teamster* vont plus loin et stipulent qu'après 12 ou 15 ans, ou quelque chose comme cela, l'employé obtient une quatrième ou même une cinquième semaine de vacances. Mais la majorité des employés ont des contrats, et les *Teamster* sont bien en mesure d'obtenir dans leur contrat avec notre industrie des conditions justes et convenables. Le concept fondamental est qu'après 5 ans vous obtenez 3 semaines à 6 p. 100. Étant donné que cela devient la norme minimale, cet article aura un effet direct sur les compagnies non organisées qui n'offrent que deux semaines.

Monsieur le président, j'ai là un document du Centre de relations industrielles de l'Université Queen's qui pourrait intéresser les membres, c'est une étude comparative des vacances et des salaires entre les provinces. Le document date d'un an, de 1977, mais je crois que les membres du comité verront qu'actuellement il n'y a que deux provinces qui s'approchent de ce que l'on propose pour l'indemnité de vacances. Ce sont la Saskatchewan et le Manitoba, et je crois qu'il y a également les Territoires du Nord-Ouest. Pour la plupart d'entre elles, la norme de base est toujours 2 et 4 p. 100.

L'impact sur les compagnies non organisées sera variable parce que certaines d'entre elles offrent trois semaines; certaines donnent trois semaines et 6 p. 100 si l'employé prend ses vacances pendant une saison creuse. Autrement dit, elles améliorent l'indemnité de vacances si l'employé ne prend pas ses vacances au mois d'août ou à un moment d'activité intense

[Texte]

happens to be a busy time for the company. That kind of flexibility will disappear. There is a real concern.

The cost implication in that one—it is terribly hard to put a figure on it and I would not want to be tied down precisely, but if the result of that clause is to add an extra week's holiday and that leads, under collective agreement to the unions demanding an extra week also, we believe we are faced with an added cost impact of between 1 and 2 per cent. That may not sound terribly significant but, of course, other costs are going up—fuel, equipment, what have you. One or 2 per cent right now represents the profit margin for many for-hire truckers, so it is significant.

Clause 18, dealing with holiday work for managers—we object to that one for the reason we indicated earlier, the practicality of that. If a manager takes a briefcase full of work home on his own initiative, is he entitled to be paid at overtime rates or not? We just think the reference to managers should not be there.

Clause 20, prohibition against unjust dismissal due to pregnancy—that one causes concern for a couple of reasons. One, there already is a section, Section 59(2), which says that maternity leave of up to 17 weeks after 12 months seniority is provided. We do not understand, frankly, the need for proposed section 59(4) on top of that which says, in effect, that one day after being hired an employee can walk in and say, Sorry, I am pregnant. You cannot let her go; you would not let her go necessarily just because she is pregnant, but you also have to give her leave.

It does not spell out how leave will be granted. It says that you cannot fire her if she asks for leave whereas the other clause spells out leave of up to 17 weeks but it is based on a seniority clause. The unfairness of that comes in this manner.

Suppose you hire a girl for a probationary period, train her, and then she announces, I am sorry; I forgot to tell you that I was three or four months pregnant when you hired me. I really am having a difficult time and I have to go. Now in a big branch bank you cover, but in a small trucking terminal where you may have two secretaries, if one of them goes you have to go out and find somebody else for a temporary period.

So what you are really saying in that clause is that somebody you hire who happens to be pregnant has tenure over and above what any other employees would have when you hire them. There does seem to be a dichotomy between the two provisions. One sets a threshold of seniority—and that is quite reasonable as a basic standard. The other one seems just to remove the threshold. At least that is our understanding of that provision.

Bereavement leave—we have a concern about that, not because there is a basic standard but because of the specific wording and how it will impact with what is in collective agreements.

For example, that clause says three days immediately after death. Well, we have attached a clause in Schedule B of our submission, which is extracted from a representative teamster

[Traduction]

pour la compagnie. Cette souplesse va disparaître. Cela nous inquiète vraiment.

Il est très difficile de déterminer les coûts que cela entraînera, et je ne voudrais pas donner de chiffre exact, mais en ajoutant une semaine de vacances de plus, on aboutira à des conventions collectives où les syndicats demanderont une semaine supplémentaire également, nous croyons que, en coûts, l'impact sera de 1 ou 2 p. 100. Cela peut sembler peu important, mais, bien sûr, les autres coûts augmentent également, le carburant, le matériel, et je ne sais quoi. Présentement, 1 ou 2 p. 100 représentent la marge de profits de beaucoup de camionneurs publics, donc, c'est important.

Quand à l'article 18, traitant du gérant qui travaille un jour de congé, nous avons dit plus tôt que nous nous y opposons pour des raisons pratiques. Un gérant a-t-il le droit de recevoir du surtemps s'il amène du travail chez lui de son propre gré? Nous pensons simplement que cette allusion au gérant ne devrait pas figurer dans la loi.

L'article 20, interdiction de congédier un employé en raison d'une grossesse nous préoccupe pour plusieurs raisons. Il y a déjà l'article 59(2) qui prévoit 17 semaines de congé de maternité après 12 mois d'emploi continu. Honnêtement, nous ne voyons pas la nécessité de l'article proposé 59(4) qui dit, en effet, que le lendemain de son embauche une employée peut dire, je regrette, je suis enceinte. Vous ne pouvez pas la congédier, vous ne la congédieriez pas nécessairement parce qu'elle est enceinte, mais vous devez également lui accorder un congé.

On n'explique pas comment ce congé sera accordé. On dit que vous ne pouvez pas la congédier si elle demande un congé, alors que d'autres articles prévoient un congé allant jusqu'à 17 semaines, mais selon une condition d'ancienneté. Voici comment cela est injuste.

Supposons que vous embauchiez une fille pour une période de probation, vous la formez, et ensuite elle vous dit, je regrette, j'ai oublié de vous dire que j'étais enceinte de trois ou quatre mois lorsque vous m'avez embauchée. Je me sens vraiment mal et je dois m'en aller. Dans une grosse entreprise vous pouvez vous organiser, mais dans un petit terminus de camionnage où il n'y a que deux secrétaires, si vous en perdez une, vous devez lui trouver temporairement une remplaçante.

Donc, cela revient à dire que l'employée enceinte que vous embauchez bénéficie de la stabilité d'emploi plus que toute autre employée lorsque vous les avez embauchées. Il semble y avoir une dichotomie entre ces deux dispositions. L'une fixe un seuil d'ancienneté très raisonnable comme norme de base, l'autre semble simplement éliminer ce seuil. Du moins c'est la façon dont nous comprenons cette disposition.

Les congés de décès, nous ne sommes pas préoccupés par la norme minimale, mais par le libellé précis et par son effet sur les conventions collectives.

Par exemple, cet article dit trois jours immédiatement après la mort. Mais nous avons annexé une clause à l'annexe B de notre exposé, extraite d'un contrat type des teamsters, relative-

[Text]

contract, that relates the time off to the date of the funeral. Now, the concern is if that clause goes ahead as it is, the employee might be in a position to take advantage of two, what is under the collective agreement and what is in here, and that is our concern.

• 1005

We also have a concern over what the regulations may say regarding who qualifies in terms of relatives and that kind of thing, but it is not a concern that there should not be such a clause. We simply say that there should be a provision that, where a similar kind of provision is provided by collective agreement, that clause should take precedence. That would get over that problem.

On sick leave we have a very great concern because of the way that clause is drafted. The implication from the wording is that the employer cannot ask for a medical certificate until the employee comes back and then he has a 15-day window to ask for a medical certificate. The French version of that clause makes it even clearer that that is the intention.

Now, why is that? Why should not the employer have a right to ask for a medical certificate at almost any time after sickness?

We also think the clause should indicate that the employee has a duty to report immediately. We also think that there is a gaping hole in the provision in that it talks about 12 weeks off but it does not spell out at all if the employee is off for 8, 9, 10 weeks, comes back for a week, and then goes off again. It just is silent on that.

Now you could have a situation where you could be stuck with somebody in perpetuity who is on and off; but, as long as they come back within that 12-week term for a little while, that triggers another 12-week period.

Also, we have a concern that, in not requiring the medical certificate or what appears to be a prohibition against demanding a medical certificate except after the employee comes back, you are going to run dead up against insurance requirements. Quite a few companies have compensation packages where after the third day off, the employee goes on medical insurance. Now those arrangements invariably require that a medical certificate be provided immediately. Now does that clause set up a prohibition against anyone requiring medical evidence of a sickness? Our reading of it is that it could be interpreted that way.

With respect to unjust dismissal, I do not know what happened to us here on page 11 of our brief but we got badly off track on that one . . . seriously off track. We suggest that there is seniority requirement, which there clearly is, and we also suggest that it could apply in a case of collective agreements which it also spells out, but it does not. The unjust dismissal clause also causes some concern over how it will be applied: who will be these adjudicators who can go in and adjudicate these things intelligently; where are they going to come from; what the criteria will be; et cetera, et cetera.

[Translation]

ment au congé à la date des funérailles. Notre préoccupation si cet article est adopté tel quel, c'est que l'employé puisse bénéficier des deux, des dispositions de l'entente collective et de la loi, et c'est ce qui nous préoccupe.

Nous nous inquiétons également de la façon dont les règlements définiront «la famille immédiate» et ce genre de chose, mais nous ne nous opposons pas à un tel article. Nous estimons simplement qu'il devrait être accompagné d'une disposition selon laquelle, quand ce genre de chose est déjà prévu dans une convention collective, l'article prévaut. Cela résoudrait le problème.

Le libellé de l'article portant sur les congés de maladie nous inquiète beaucoup puisqu'il semble en résulter que l'employeur ne peut exiger des certificats de maladie avant le retour de l'employé et dans un délai de 15 jours. La version française est encore plus claire quant aux intentions.

Mais, pourquoi? Pourquoi ne pas laisser l'employeur demander un certificat médical à peu près n'importe quand lorsqu'une maladie s'est déclarée?

Nous estimons d'autre part que l'article devrait préciser que l'employé doit contacter immédiatement son employeur. Il y a une autre lacune puisqu'il est question de 12 semaines de congé sans préciser que, si l'employé prend 8, 9 ou 10 semaines, il ne peut revenir travailler une semaine pour repartir immédiatement en congé. Cela n'est absolument pas stipulé.

Vous pouvez imaginer une situation où quelqu'un se met en congé à intervalles réguliers; en effet, quand il revient dans un délai de 12 semaines, il a droit à un autre congé de 12 semaines.

Ce qui nous inquiète aussi dans le fait de ne pas exiger un certificat médical ou dans ce qui semble en fait interdire d'exiger un certificat médical tant que l'employé n'est pas revenu au travail, c'est que cela va aller directement à l'encontre des conditions d'assurance. Nombre de compagnies d'assurances ont des régimes d'indemnisation en vertu desquels après trois jours d'absence, l'employé est couvert par une assurance médicale. Ces dispositions exigent toujours que soit fourni immédiatement un certificat médical. Cet article se veut-il une interdiction d'exiger une preuve médicale de maladie? En tout cas, nous avons l'impression qu'il pourrait être ainsi interprété.

Maintenant pour ce qui est du congédiement injuste, je ne sais pas ce qui nous est arrivé à la page 19 de notre mémoire, mais je crains que nous ayons fait une sérieuse erreur. Nous suggérons en effet qu'il faudrait tenir compte de l'ancienneté, il en est justement clairement tenu compte dans le projet de loi et nous suggérons que cela pourrait s'appliquer dans un cas de convention collective, comme c'est justement précisé. L'application de cet article sur le congédiement injuste nous inquiète également quelque peu: qui seront ces arbitres qui pourront juger avec intelligence de ce genre de chose? D'où viendront-ils? Quels critères s'appliqueront? etc., etc.

[Texte]

The B.C. experience on a somewhat similar provision does not make us terribly optimistic on how that one will be applied. Assuming that some kind of a standard is necessary in this regard—accepting that—it is difficult to see how it is not going to create a situation where unhappy employees are going to take a free shot at management anyway because it does not cost them anything. Despite the fact that it may be necessary it could have, in certain circumstances, a negative impact where the employer with some experience in this area will say, "well, I know what I have to do because of this procedure if I need to get rid of somebody, and that is to build up a case where I can virtually destroy them if I have to." You know, there could be circumstances of alcoholism, mental health, or something like that. I do not know how you get around that, quite frankly, but it is a concern. If the provision is necessary, I do not know how you get around that kind of concern that we are now mentioning.

We wonder, however, if the answer might not be in modifying the provision dealing with reinstatement. It says that the adjudicator may order compensation or may order reinstatement. Reinstatement in an unhappy situation like this in a small operation—and let us face it, even our largest trucking companies have pretty small operations as they get broken up in terminals across the country—could lead to a pretty unhappy environment. Whether there should not be some alternative to reinstatement, even where reinstatement is ordered, whereby the employer at least has the option of paying a lump sum or something like that in lieu of reinstatement, I do not know. It is a very difficult one.

• 1010

We also are concerned at the time delay. Under most collective agreements any complaint over unjust dismissal usually requires a very rapid grievance. This clause says 30 days or such further time as the Minister may agree to. We think maybe that is a mistake. We think maybe the time for triggering this procedure should be less than that.

We are concerned with Clause 27, extension of time for prosecution. We do not understand why it is necessary. Also, that one creates a very special problem for the for-hire trucking industry and, if you will bear with me, I would like to tell you why. It goes back to our jurisdictional problem. It goes back to the fact that for truck drivers there is a very big grey area as to whether a broker, owner-operator or man contracted to a company is an employee or not. After 12 years under the Code the first case was adjudicated in New Brunswick courts not long ago involving this situation of a broker: is he an employee?, does management have responsibility for his hours, etc. etc? It is a very difficult area.

If you lose in front of the courts on that, you have been paying a man based on so much a mile because he is a broker or based on a share of the load revenue, and you have been paying him as an independent contractor in that manner. If the courts suddenly come in and say that this fellow is an employee, boy, if you can go back to year 1 and say you should have been paying him vacation pay, you should have been

[Traduction]

L'expérience de la Colombie-Britannique devant une disposition assez similaire à celle-ci ne nous rend pas particulièrement optimistes à ce sujet. A supposer qu'il soit nécessaire d'adopter une certaine norme, il est difficile de voir comment cela ne créerait pas une situation où des employés mécontents s'en prendraient de toute façon à la direction parce qu'il ne leur en coûte rien. Même si c'est peut-être nécessaire, cela pourrait avoir dans certaines circonstances des répercussions négatives, car l'employeur qui aura quelque expérience du domaine déclarera: «Bien, je sais ce qu'il me reste à faire, si je veux me débarrasser de quelqu'un, cette procédure exige que je monte l'affaire de façon à pratiquement détruire l'individu si nécessaire». Vous savez, il peut y avoir des circonstances d'alcoolisme, de dérangement mental ou autres. Je ne sais pas comment l'on peut véritablement contourner le problème mais cela nous inquiète véritablement. Si une telle disposition s'avère nécessaire, je ne sais pas comment vous pourrez faire disparaître cette crainte.

Nous nous demandons si l'on ne pourrait pas, pour ce faire, modifier la disposition portant sur la réintégration. Il est en effet stipulé que l'arbitre peut ordonner le paiement d'une indemnisation ou la réintégration. Cette dernière dans une situation désagréable comme celle-ci, dans une petite entreprise, pourrait créer un environnement très malsain, même dans nos plus grandes compagnies de transport par camion où finalement les activités sont subdivisées en terminus dans le pays. Ne devrait-il pas y avoir une autre solution que la réintégration, même lorsque celle-ci est ordonnée par l'arbitre pour permettre au moins à l'employeur de payer une indemnisation forfaitaire ou quelque chose du genre plutôt que d'accepter la réintégration. C'est très difficile.

Nous nous inquiétons également des délais. Presque toutes les conventions collectives prévoient en effet que toute plainte portant sur un congédiement injuste exige habituellement un grief très rapide. Cet article stipule 30 jours ou plus si le ministre l'accepte. C'est peut-être une erreur. Peut-être faudrait-il au contraire raccourcir ces délais.

L'article 27 sur les délais pour les poursuites nous inquiète aussi, car nous ne comprenons pas sa nécessité. Il crée en plus un problème très spécial pour l'industrie du camionnage public, et, si vous me le permettez, je vais vous expliquer pourquoi. Nous revenons à notre problème de compétence, au fait que pour les chauffeurs de camion on ne sait pas toujours si un courtier, un exploitant propriétaire ou un contracteur est un employé ou non. Après 12 ans d'application du Code, le premier arbitrage vient d'être rendu au Nouveau-Brunswick. Il s'agissait de déterminer si un courtier devait être considéré comme un employé, si la direction devait assumer la responsabilité de ses heures, etc, etc. C'est une zone très confuse.

Si l'employeur perd sa cause devant les tribunaux, il a payé un individu tant du mille s'il est courtier ou en fonction d'une part de la recette, et il l'a payé comme un contracteur indépendant. Si tout d'un coup les tribunaux déclarent que cet individu est un employé, et s'il faut remonter à la première année où il a été employé et déclarer qu'il aurait fallu lui payer des

[Text]

paying him this, you should have been paying him that, that can break a company.

There is another implication, even more serious, and that is that with something like eighteen hundred companies—and that is a very rough figure—under federal jurisdiction, motor carriers, bus, truck, movers, there probably are a couple of hundred companies in there in the grey area: do they come under federal jurisdiction or do they not? You get into some very tricky jurisprudence there as to how much extraprovincial operation a company has to have before he is under federal jurisdiction. Does his licence have to spell it out or does it not? Does he have to use the extraprovincial part of his licence? You could have a situation there, and there are cases in the courts right now, 12 years after the Code came in, particularly in the Province of Quebec, attempting to determine this very thing. Is it under the federal Code or the provincial?

Now to add that open-ended liability concept is pretty frightening in that context, and we cannot understand it either because even under the Income Tax Act, for example, you cannot go back more than six years unless you show fraud. We frankly wonder why it is necessary. The implications could just be murder for some of our people in fact a court ever found that they were under federal jurisdiction and did not know it.

Dealing with safety and health committees, moving on to the Part IV aspect . . . wait a minute, before that, refusal to work, under Part IV, Clause 29: we are concerned with that one. We are concerned with that because it, we think, will open up in the case of carriers under collective agreement a possible avenue which will be even more advantageous as a bargaining tool than work to rule.

In transportation, it is a totally subjective test you are using. Can a truck driver, if he hears a weather report in the morning that it is going to rain or snow, refuse to go out and drive his truck? Can an engineer driving up the Fraser Canyon refuse to go because he hears a weather report that it may snow? Those are very difficult areas. We do not object to the clause in principle, although we do note that the U.S. Congress refused to pass such a specific implication for the very specific reason that they feared it would be abused; but that does not necessarily mean we should not.

We would like to see a clause added and, Mr. Chairman, I would refer to Bill C-70 in the Ontario Legislature, Part V, dealing with this very same provision. As you were told the other day in the opening sessions, Ontario has had a couple of years' experience with this provision, they have had a provision in their act for a couple of years, and there have been three cases that have gone to arbitration on that. I have copies of those cases here, two of them; two of the three had virtually nothing to do with unsafe conditions. One was a union dispute and the other one was a dispute between the employee and his union for not having taken his case to arbitration.

[Translation]

congé, et ceci et cela, cela risque tout simplement de faire s'écrouler une compagnie.

Il y a une conséquence plus sérieuse, car avec quelque 1,800 compagnies, et je vous donne un chiffre en gros, relevant de l'autorité fédérale, transporteurs motorisés, autobus, camions, déménageurs, il y a probablement environ 200 compagnies pour lesquelles la situation n'est pas claire. Relèvent-ils de l'autorité fédérale ou non? C'est toujours la même jurisprudence très délicate qui consiste à savoir quel pourcentage d'activités à l'extérieur de la province une compagnie doit avoir avant de relever de l'autorité provinciale. Son permis doit-il le préciser ou non? Doit-elle utiliser la partie de son permis prévu pour ses activités hors de la province? Vous pouvez imaginer une situation, et certaines affaires semblables sont en ce moment devant les tribunaux, 12 ans après l'entrée en vigueur du Code du travail, et particulièrement au Québec, où l'on essaie de déterminer précisément cela. S'agit-il du code fédéral ou du code provincial?

Donc il semble assez effrayant de vouloir inclure à ce contexte cette responsabilité très floue, et il nous est d'autant plus difficile de le comprendre, car même dans la Loi de l'impôt sur le revenu, par exemple, on ne peut pas remonter à plus de 6 ans si l'on ne peut prouver une fraude. Nous nous demandons franchement si c'est nécessaire. Les implications d'un tel article pourraient mener à la ruine de certaines de nos compagnies si un tribunal jugeait jamais qu'elles relevaient de l'autorité fédérale sans le savoir.

Pour ce qui est des comités de sécurité et d'hygiène, et nous passons à la partie 4 . . . non, avant cela, nous avons le refus de travailler, partie 4, article 29. Ce dernier nous inquiète également parce qu'à notre avis, il offrira un outil de négociation encore plus avantageux que la grève du zèle dans le cas des transporteurs dont les employés sont régis par une convention collective.

En matière de transports, le test est absolument subjectif. Un chauffeur de camion peut-il, s'il entend le matin un rapport météorologique annonçant de la pluie ou de la neige, refuser de conduire son camion? Un ingénieur qui doit remonter le Canyon de la Fraser peut-il refuser de le faire parce que l'on prévoit de la neige? C'est un problème très délicat. Nous ne voyons pas d'objection au principe de l'article, mais nous remarquons que le Congrès des États-Unis a refusé d'adopter quelque chose d'aussi précis par crainte qu'il en soit abusé; cela ne veut pas nécessairement dire évidemment qu'il nous faille aussi le rejeter.

Nous aimerions que soit ajouté un article et, monsieur le président, je me reporterai au Bill C-70 du Parlement ontarien, Partie 5, qui traite de ce même problème. Comme on vous l'a dit l'autre jour, l'Ontario a depuis 2 ans fait l'expérience d'une telle disposition législative qui a donné lieu à trois cas d'arbitrage. J'ai apporté ici deux exemples et vous remarquez que deux de ces trois cas n'avaient pratiquement rien à voir avec la sécurité. Dans un cas il s'agissait d'un conflit syndical et dans l'autre d'un conflit entre l'employé et son syndicat qui n'avait pas porté sa cause en arbitrage.

[Texte]

• 1015

In any event I would simply draw to your attention that, based on the Ontario experience, they had added—it is on the last page—a subclause to the provision that says this:

(11) A worker who without reasonable grounds exercises a right conferred by this section may be subject to such discipline as his employer may impose under the terms or conditions of employment that apply to the worker.

In other words, if it is found by the board that the figuring of this very subjective test was frivolous, vexatious or whatever you want to call it, we believe a clause similar to that should apply. We believe such a provision is essential. We also feel that the clause is not at all necessary in the case of employees under collective agreement. They are adequately protected under grievance and we are very concerned that a clause like that, if applied across the board, will be abused.

On safety and health committees we are concerned. I believe the Deputy Minister indicated the other day that he thought that provision would help to "de-bureaucratize", if that is the word, the system. We do not see it that way. We see it going in the opposite direction. We have some pretty extensive safety programs in the trucking industry.

I have brought along, and I can leave with the Chairman, a copy of a program that Canadian Trucking Association makes available to trucking companies. Many of them use it. Our provincial associations have parallel programs. But let me add, not every trucker uses them.

What we are concerned with is that the language in the clause does not seem to imply that this is going to be mandatory or made mandatory or across the board. It says that the Minister may... and then the language goes on where he thinks the situation is justified. Yet in the discussion before this Committee in the first two days, it would appear that the intention clearly is to apply this across the board. We think that would be a disaster. We need flexibility in applying our safety programs; we need flexibility because our companies are structured in different ways in dealing with these matters. One company may wish to have a senior management person in head office who is in charge of such programs; another company may leave it up to the terminal manager in the various parts of the country. We could see it being a paper jungle with requirements to take minutes. We see no reason to involve a truck driver in the same kind of committee as you would the secretarial staff. There is just no point in trying to do it that way.

We are frightened that the across-the-board application of that provision will tend to discourage management and it is important that top management be involved in safety programs. Furthermore, we are frightened that the negative impact will hit most on the companies that have good safety programs. What we would suggest is that it be clearly spelled out in the bill what it appears to say—that depends on interpretation—that the Minister have the power to impose his where in fact he finds that a company has no adequate

[Traduction]

De toute façon, je vous signalerai simplement que le Parlement ontarien a dû ajouter un paragraphe à l'article en question. Il serait ainsi stipulé que:

(11) un employé qui, sans motif raisonnable, exerce un droit conféré aux termes de cet article, peut faire l'objet de mesures disciplinaires imposées par son employeur, conformément aux conditions d'emploi pertinentes.

Autrement dit, si la commission constate que l'application de ce test très subjectif est frivole, vexant ou autre, nous pensons que ce genre de disposition est nécessaire, essentielle. Nous estimons d'autre part que l'article n'est absolument pas nécessaire dans le cas d'employés régis par une convention collective. Ils sont suffisamment protégés ainsi, et nous craignons beaucoup que l'on puisse abuser d'un tel article.

Les comités de sécurité et d'hygiène nous posent également un problème. Je crois que le sous-ministre a déclaré l'autre jour qu'il pensait qu'une telle disposition favoriserait une débureaucratization du système. Ce n'est pas notre avis. Nous croyons l'inverse. L'industrie du camionnage a des programmes de sécurité très développés.

J'ai apporté un exemplaire d'un programme mis à la disposition des compagnies de camionnage par l'Association canadienne de camionnage et je puis le laisser au président. Beaucoup de ces compagnies s'en servent. Des associations provinciales ont des programmes parallèles. Mais j'ajouterai que tous les camionneurs ne s'en servent pas.

Ce qui nous inquiète, c'est que l'article tel que libellé ne semble pas impliquer que ce sera obligatoire pour tous. Il est stipulé que «le ministre peut» quand il estime que cela est justifié. Toutefois lors des deux premières journées où votre comité a siégé, il semble que l'on a clairement déclaré que cela devait s'appliquer à tous. Nous estimons que ce serait désastreux. Il faut une certaine souplesse dans l'application de nos programmes de sécurité; nos sociétés sont en effet structurées différemment à cet égard. Une compagnie peut souhaiter désigner un de ses cadres supérieures au bureau central, pour assumer la responsabilité d'un tel programme; alors qu'une autre compagnie confiera cette responsabilité au directeur du terminus, dans les diverses régions. Nous craignons une accumulation de paperasserie et nous ne voyons vraiment pas pourquoi il faudrait imposer à un chauffeur de camion de siéger au même genre de comité que le personnel administratif. Il est absolument inutile d'essayer d'agir ainsi.

Nous craignons que l'application de cette disposition à tous tende à décourager les chefs d'entreprises, alors qu'il est très important qu'ils s'intéressent au programme de sécurité. D'autre part, nous craignons que les conséquences négatives touchent plus particulièrement les compagnies qui ont de bons programmes de sécurité. Nous suggérerions qu'il soit clairement stipulé dans le projet de loi que le ministre a le pouvoir d'imposer une telle mesure lorsqu'il juge qu'une compagnie n'a pas de programme de sécurité adéquat ou néglige les directives

[Text]

safety program or is ignoring demands from the department to introduce such a program. Surely that is the way to do it, not in an across-the-board approach that is going to be superimposed on top of valid safety programs now.

Our industry has, and should have, the greatest incentive to introduce safety programs because the costs, if you have accidents on the highway, are just atrocious. Your insurance rates and your workmen's compensation contributions relate to experience. Furthermore, your customers are not going to be with you very long if you have a bad accident record. The cost implications are just atrocious.

On the other hand with the very small guy, the independent, the unregulated carrier, he has a problem of a different kind. His problem may be how to earn enough money before the weekend so he can make a finance payment on that \$40,000 truck or an insurance payment, which can run him to \$4,000 or \$5,000 now, on Monday morning.

So there is a problem. We would simply add, although I do not think this Committee can do anything about it, that the biggest attribute to improve safety in our industry would be if we could persuade enforcement officials to enforce speed limits against our industry. It is a real problem. In the United States, during the crisis following the 1973-74 energy situation where they imposed the 55-mile an hour speed limit, there was a 24 per cent drop in the number of truck accidents. It was directly related to that slowing down. The problem is, that the truck driver has his cup of coffee in the same restaurant as the Mountie, they are on the same route most of the time. If there is an accident, the truck driver will stop and help the police. And they will not enforce the speed limits. We try the best we can; some of our provincial associations have cruisers out clocking trucks and we report them to management—that kind of thing. Some trucking companies use tachometers, they can tell whether a man is speeding or not. But the problem is that they are human beings, they want to get home Friday nights—that kind of thing. We would like to see that kind of safety program introduced.

• 1020

Under "Industrial Relations", gentlemen, just to conclude, we are concerned with the over-all approach. It seems to be incremental tinkering. We do not see it as improving industrial relations, in reducing tension. We are concerned over certain things like burden of proof, the onus that is created there. We are concerned over the business of altering terms and conditions when certification is in process. We think we should follow the B.C. example and say, "With permission of the Board, management may—" on that one.

Right to financial statements: we think that should be extended and that unions should be required not only to provide financial statements automatically but that that should be extended, and where the unions manage pension plans, health and welfare packages, training plans, et cetera, they should be required to provide information or financial statements on that score.

[Translation]

du ministère quant à la mise sur pied d'un tel programme. C'est la seule façon de procéder sinon cela reviendrait à doubler des programmes de sécurité tout à fait valables.

Notre industrie est tout à fait favorable, et c'est normal, à l'adoption de programmes de sécurité, car les coûts que représentent les accidents routiers sont absolument atroces. Les primes d'assurances et les contributions à la Commission des accidents du travail, sont fonction de l'expérience. D'autre part, on ne garde pas ses clients si l'on a beaucoup d'accidents. Les conséquences financières, je le répète, sont terribles.

Par contre, dans une très petite entreprise, un transporteur indépendant, non réglementé, le problème est différent. Il peut évidemment s'agir pour lui de gagner assez d'argent avant la fin de semaine pour payer ses traites sur un camion de \$40,000 ou une prime d'assurance, ce qui peut se chiffrer à \$4,000 ou \$5,000 le lundi matin.

Il y a donc là un problème. Nous ajouterons simplement, même si je ne crois pas que votre comité puisse faire quoi que ce soit à ce sujet, que la meilleure façon d'améliorer la sécurité dans notre industrie, serait de persuader les responsables de l'application de la loi, de faire appliquer les limites de vitesse à nos chauffeurs. C'est un véritable problème. Aux États-Unis, au cours de la crise qui a suivi la pénurie d'énergie en 1973-1974, on a imposé la limite de 55 milles à l'heure et le taux d'accidents de la route a diminué de 24 p. 100. Chute directement reliée au ralentissement. Le problème est que le chauffeur de camion prend son café au même restaurant que les gendarmes, il parcourt les mêmes itinéraires la plupart du temps. En cas d'accident, le chauffeur de camion s'arrêtera pour aider la police. Ainsi l'on n'appliquera pas les limites de vitesse. Nous faisons de notre mieux, certaines de nos associations provinciales envoient des patrouilleurs chronométrer les camions, et les vitesses sont communiquées à la direction. Certaines compagnies de camionnage utilisent des parcomètres qui leur permettent de vérifier si un individu fait des excès de vitesse ou non. Le problème est qu'il s'agit d'êtres humains, qui veulent rentrer chez eux le vendredi soir etc. C'est le genre de programme de sécurité que nous voudrions voir adopter.

Sous le titre Relations industrielles, en conclusion, l'ensemble de la proposition ne nous satisfait pas. Nous qualifierions cela d'opération désespérée de rapiéçage. Rien ne porte à croire que les tensions s'en trouveraient diminuées, que les relations syndicales patronales s'amélioreraient. Nous contestons le fardeau de la preuve, la responsabilité ainsi créée. La modification des conditions en cours d'accréditation. Nous suggérerions de suivre l'exemple de la Colombie-Britannique qui déclare que «avec la permission de la Commission, la direction peut...».

Quant aux états financiers, nous estimons que cela devrait être développé et que les syndicats devraient non seulement fournir leurs états financiers automatiquement, mais, lorsqu'ils gèrent des régimes de pension, des régimes de santé et de bien-être, des programmes de formation, etc, qu'ils fournissent des renseignements voulus ou les états financiers pertinents.

[Texte]

We also believe, Mr. Chairman, there are serious omissions from this bill, if we are seriously looking for an updated industrial relations package. I will not go into the details at this time but, frankly, we believe the best thing that could be done would be to go back and take a serious look at the bill, particularly the industrial relations part, and do what they have done in British Columbia. It would be virtually to start over from scratch with a royal commission and try to come up with something comprehensively new and different that would at least get rid of this horrendous metrication of the legislative numbering process that we have. After all, these provisions are going to apply to some pretty humble people, where the wife is the manager, working at the kitchen table, and the husband and his brother, or a couple of other people, are out driving the trucks. A Section 12.2(12) and down the line kind of business is pretty hard to follow, and we think British Columbia has probably shown the way in what really should be done—not more incremental tinkering, but a fresh start on this.

Thank you, Mr. Chairman. Sorry to keep you so long.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Gentlemen, may I say—and I think I can speak on behalf of all members of the Committee of all parties—that we appreciate very much the obvious effort that has gone into the brief you have presented here today and we welcome you here.

As far as I am concerned personally, this is a place to be blunt with us. In answering questions to be put to you, I would ask that you keep in mind that you are the experts in your industry, we are not, and we are very much dependent, in our response to your brief, on the degree to which we understand the points you are making.

I would like to start off by going back through your brief. On page (ii) of your "Summary and Recommendations", under paragraph 4, I think Mr. Maclaren said that this was a matter of the greatest concern. Can you go back to that and tell us how this is likely to work in practice, if this amendment is accepted? I ask you that because this bill is highly technical. Mr. Maclaren made reference a moment ago to the difficulty that people untrained in the law, or unsophisticated people who operate trucking operations, would have with the provisions of the bill. I can assure Mr. Maclaren that more than one member of Parliament who has attended these Committee hearings has had trouble with the bill. What I would like you to do is illustrate in terms of what actually happens, especially in the smaller outfits, and what would happen if this proposed section you have very clearly indicated you are in opposition to was in fact implemented.

• 1025

Mr. Maclaren: As I think I have indicated, management in our industry is pretty thin. It is directly involved in the day-to-day operations right up to the president, very much so. You depend on your terminal manager. If you are a transcontinental trucker or an interprovincial trucker, you have a network of terminals. Your manager is the guy who may be in charge of safety. He is in charge of perhaps soliciting business

[Traduction]

Nous estimons d'autre part, monsieur le président, qu'il y a des omissions majeures dans ce projet de loi, si l'on veut véritablement parvenir à un régime de relations syndicales patronales moderne. Je ne reviendrai pas sur les détails, mais franchement, nous estimons que le mieux serait de revoir complètement cette partie du projet de loi et de faire comme la Colombie-Britannique. A savoir pratiquement reprendre l'ensemble à zéro en confiant à une commission royale d'enquête le soin de définir quelque chose de nouveau qui nous débarrasserait au moins de cet horrible système de numérotage législatif. Après tout, ces dispositions vont s'appliquer à des gens assez simples, où la femme est directeur, travaillant à sa table de cuisine, et le mari, ou son frère, ou une ou deux autres personnes, conduisent les camions. Un paragraphe comme le paragraphe 12.2(12) et tout ce genre de choses, est très difficile à suivre, et la Colombie-Britannique nous semble avoir montré la voie en décidant de recommencer à zéro.

Merci, monsieur le président. Je suis désolé d'avoir été si long.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Messieurs, je pense pouvoir parler au nom de tous les membres du comité, quels que soient les partis, en vous remerciant beaucoup des efforts évidents que vous avez dû fournir pour préparer un tel mémoire ce matin. Nous sommes heureux de vous recevoir ici.

J'estime personnellement que c'est d'ailleurs le moment où jamais pour vous d'être franc et direct. En répondant à nos questions, n'oubliez pas que vous êtes les experts dans votre domaine et que tout dépend de la façon dont nous comprenons les différents points soulevés dans votre mémoire.

J'aimerais donc y revenir. A la page (ii) de votre «résumé et recommandations», au paragraphe 4, je crois que M. Maclaren a déclaré qu'il s'agissait là encore d'une grande préoccupation pour vous. Pourriez-vous revenir là-dessus et nous dire comment vous envisagez les conséquences pratiques d'un tel amendement, s'il est accepté? Je vous pose la question, car le projet de loi est très technique. M. Maclaren a parlé tout à l'heure de la difficulté que peuvent rencontrer les non légistes, ou les simples citoyens qui exploitent une compagnie de camionnage. Je puis l'assurer que plus d'un député qui siège à ce comité trouve aussi le projet de loi très difficile. J'aimerais vous décrire ce qui se passe en pratique, surtout dans les petites entreprises, et ce qui arriverait si cet article auquel vous avez bien dit vous opposer, était en fait appliqué.

M. Maclaren: Je le répète, dans notre industrie la direction est peu nombreuse. Jusqu'au président, elle s'occupe des tâches quotidiennes. Vous vous fiez à votre gérant de terminus. Si vous êtes un camionneur transcontinental ou interprovincial, vous avez un réseau de terminus. Votre gérant est peut-être le responsable de la sécurité. Il est peut-être responsable d'obtenir des contrats dans la ville. Il doit s'occuper de satisfaire le

[Text]

in the city or town. He is in charge of keeping customers happy. He is in charge of seeing that the equipment is running. He is in charge of keeping the employees in line and reasonably happy and responsive, all of those things. It is a very personal thing.

What we cannot understand is why managers who are, after all, engaged to manage, should be under Part III of the Canada Labour Code. Many of them are under contract that spells out what their duties and obligations are. These requirements, as far as we can understand them, would run roughshod over any managerial contract of employment.

When you get to the unjust dismissal implication, we just cannot believe that anyone intends that some arbitrator in the civil service, who spent his whole career as a tenured civil servant, can seriously sit in judgment on whether management should fire a manager. It just makes the mind boggle, quite frankly.

Mr. Fraser: You are saying that this provision just would not work in practice.

Mr. Maclaren: We would live with it, but why? One tends to become a little cynical. Is the purpose to take everybody into collective bargaining or the next best thing to it? Why should this apply to managers? We just do not think it should. People at the managerial level, if they are dismissed unjustly, more and more they know where their rights are. They have contractual rights.

The other practical implication spelled out here is that if a manager works on a holiday he is to be compensated. Well, most managers you would expect to be self-motivated to the extent where if they need to take home a briefcase like you do over the weekend, they do it, and they do not expect any extra compensation. Does he get paid or does he not get paid? It is that kind of thing.

We do not think basic labour standards should be applied to managers. The exception, of course, is Division I. They are specifically excepted under Division I implications.

Mr. Fraser: Was there any discussion between yourself and departmental officials before with respect to this particular problem, how it would affect your industry?

Mr. Maclaren: No. About a year ago we had a sort of general discussion on the 14 points.

Mr. Fraser: Much of the 14 points is not in this legislation.

Mr. Maclaren: I understand that, and until you see legislation you cannot see what that specific impact is going to be. We had a seminar last October where most of the transportation industry was involved in the 14 points, and indeed some other industries. We had a chap over from the Department of Labour explaining what the 14 points were all about to us then, but it was sort of here it is, this is what it is going to be. There was no debate or anything like that. We had not discussed the detailed proposals with anyone in the Department of Labour.

[Translation]

client. Il doit s'assurer que le matériel est en bon ordre. Il doit voir à ce que les employés accomplissent leur travail, qu'ils soient satisfaits et intéressés, etc. C'est quelque chose de très personnel.

Nous ne comprenons pas pourquoi les gérants qui, après tout, sont embauchés pour administrer devraient tomber sous la partie III du Code canadien du travail. Beaucoup d'entre eux sont des contractuels dont le contrat spécifie les tâches et obligations. Selon nous, ces exigences iraient à l'encontre de tout contrat d'emploi des administrateurs.

Lorsqu'on parle de congédiement injustifié, nous ne pouvons pas croire qu'on veuille qu'un arbitre de la Fonction publique, ayant passé toute sa carrière dans la Fonction publique, puisse sérieusement décider si la direction devrait congédier un gérant. Honnêtement, ça n'a pas de sens.

M. Fraser: Vous dites qu'en pratique cette disposition ne serait pas applicable.

M. Maclaren: Nous pourrions nous en accommoder, mais pourquoi? On a tendance à devenir un peu cynique. Veut-on inclure tout le monde dans les négociations collectives ou ce qui s'en rapproche le plus? Pourquoi cela devrait-il s'appliquer aux gérants? Nous croyons qu'ils devraient en être exclus. Au niveau de la direction, les gens connaissent de plus en plus leurs droits s'ils sont congédiés injustement. Ils ont des droits contractuels.

L'autre implication pratique, c'est que si un gérant travaille un jour de congé, il doit être indemnisé. On s'attend à ce que la plupart des gérants soient suffisamment motivés pour amener du travail chez eux en fin de semaine s'ils pensent que c'est nécessaire de le faire, et ils ne s'attendent pas à être indemnisés pour cela. Doit-il être payé ou non? C'est le principe.

Nous ne croyons pas que les normes minimales de travail devraient s'appliquer aux gérants. L'exception, bien sûr, c'est la division I. Ils sont spécifiquement exceptés selon les conditions de la division I.

M. Fraser: Avez-vous déjà eu des discussions avec les fonctionnaires du ministère sur ce problème et sur la façon dont il affecterait votre industrie?

M. Maclaren: Non. Il y a environ un an, nous avons eu un genre de discussion générale sur le programme en 14 volets.

M. Fraser: Beaucoup de ces 14 volets ne sont pas dans cette loi.

M. Maclaren: Je comprends cela. Avant de voir une loi, il est impossible d'en déterminer l'impact précis. En octobre dernier, nous avons eu un séminaire sur le programme et presque toute l'industrie des transports l'a étudié, ainsi que d'autres industries. Un représentant du ministère du Travail nous a expliqué ce qu'était ce programme en 14 volets mais c'était simplement une séance d'information sur ce qui allait se faire. Il n'y a pas eu de discussion ou quelque chose de semblable. Nous n'avons eu aucune discussion approfondie sur les propositions avec le ministère du Travail.

[Texte]

Mr. Fraser: So for all practical purposes this has been your first chance to express your concerns over aspects of this legislation.

Mr. Maclaren: That is correct.

Mr. Fraser: We move on to the question of averaging. As I take it, you suggest that, at least for your industry, averaging should be left the way it is.

Mr. Maclaren: For segments of the industry it is useful, and it is the flexibility of being able to average for periods of up to 13 weeks and report. What you were told on the opening day or the second day was that this is being abused, but when somebody asked the question of how abused, nobody knew. In fact, at one point somebody said an employer or maybe employers.

• 1030

This basic averaging provision was included in the code as being the flexibility that was needed for an industry that could not live with the eight-hour day, forty-hour week. Let us take an extreme example. Some trucker in the Yukon is held up because of weather—and you do not have to go to the Yukon to be held up by the weather in this country. He has had a total disruption of work during a week because of weather. Or something else happens. Influenza hits his operation or something like that. Averaging can be a useful short-term safety valve for maximizing work for a given specific period, and then giving time off at another period. But the way the change is, because somebody abused it and tried to cut his people off from overtime or something, everyone is going to be forced into averaging based on an application concept, which was clearly not intended in the original code for the long-term averaging that some of our people use. Because you know well ahead of time why you need it, you can apply to the Minister. That makes sense. But what they are doing is eliminating... You know, it is just more bureaucracy, more bureaucracy.

Mr. Fraser: You said that you no longer object to the second aspect of averaging relating to the compressed work week. Can you explain that?

Mr. Maclaren: It is a new concept.

Mr. Fraser: Tell us what you think the concept is. How it will work in practice.

Mr. Maclaren: That is a little difficult because I do not know of any situation where it has worked. People have talked about the compressed work week and it might make sense.

Mr. Fraser: What do you mean by a compressed work week?

Mr. Gerry Reimer (Vice President, Reimer Express Lines): Mr. Chairman, it is typical of office employees, where in summertime perhaps they and the employer might agree that, instead of working for five days at eight hours, they would work for four days at ten hours. If both employer and

[Traduction]

M. Fraser: Donc, à toutes fins pratiques, c'est la première occasion que vous avez d'exprimer vos préoccupations sur ce projet de loi.

M. Maclaren: En effet.

M. Fraser: Nous allons passer à la question du calcul de la moyenne. Si j'ai bien compris, vous suggérez, pour votre industrie du moins, que le calcul de la moyenne soit laissé tel quel.

M. Maclaren: C'est utile pour certains secteurs de l'industrie, surtout cette flexibilité de pouvoir calculer la moyenne sur une période pouvant aller jusqu'à 13 semaines et de faire rapport. La première journée ou la deuxième, on vous a dit qu'il y avait des abus, mais lorsqu'on a demandé quels abus, personne ne savait. A un moment donné, quelqu'un a dit un ou deux employeurs peut-être.

Cette disposition fondamentale sur le calcul de la moyenne a été incluse dans le Code pour donner à l'industrie qui ne pouvait s'accommoder de la journée de 8 heures et de la semaine de 40 heures, la flexibilité nécessaire. Prenons un exemple extrême. Un camionneur peut être retardé au Yukon à cause du temps... et il n'est pas nécessaire d'aller au Yukon pour que cela vous arrive. Tout le travail de la semaine est désorganisé à cause du temps. Ou il peut arriver autre chose. Tous les employés attrapent la grippe ou autre chose. Le calcul de la moyenne peut être une soupape de sécurité très utile à court terme pour maximiser le travail sur une période d'années, et accorder un congé pendant une autre période. Mais selon la modification proposée, parce que quelqu'un a essayé d'en abuser et de ne pas accorder de surtemps à ses employés ou autre chose, tout le monde va être obligé de calculer la moyenne selon une demande, et il est clair que ce n'était pas l'intention originale du Code pour le calcul de la moyenne à long terme utilisé par certains des nôtres. Vous pouvez faire la demande au ministre si vous savez bien à l'avance pourquoi vous en aurez besoin. C'est logique. Mais vous procédez par élimination. Vous savez, ce n'est que de la bureaucratie, encore plus de bureaucratie.

M. Fraser: Vous dites ne plus vous opposer au deuxième aspect du calcul de la moyenne portant sur la semaine de travail comprimée. Pouvez-vous vous expliquer?

M. Maclaren: C'est un nouveau concept.

M. Fraser: Dites-nous comment vous percevez ce concept. Quelle sera son application pratique?

M. Maclaren: C'est difficile parce que je ne connais aucune situation où il a fonctionné. Les gens ont parlé de la semaine de travail comprimée et ça peut être logique.

M. Fraser: Qu'entendez-vous par une semaine de travail comprimée?

M. Gerry Reimer (vice-président, Reimer Express Lines): Monsieur le président, c'est typique pour les employés de bureau, où durant l'été ils s'entendent avec leur employeur pour travailler 4 journées de dix heures au lieu de 5 journées de 8 heures. Si l'employeur et l'employé sont d'accord, alors nous ne voyons rien de mal à cela.

[Text]

employee agree, then we do not see anything wrong with that type of thing.

Mr. Maclaren: But there is a difference in the two concepts, and this is where we get a little confused. We had them all lumped together initially. The 29.1 averaging is where the employer has a particular condition affecting his business and he needs the flexibility. The other one dealing with the compressed work week is much more of a personal implication; you cannot do it without your employees' agreement. so it makes sense the way it is written.

Mr. Fraser: You said you were "very concerned" with the vacation pay provisions, and you went on to say that most of the employees in the trucking industry are under collective agreement. Can you give us a rough idea of the ratio between organized workers in the trucking industry and those who are not organized?

Mr. Maclaren: If I said that most of them are under collective agreement, I certainly did not mean to say that. Quite frankly, I do not know what percentage is under collective agreement.

Let me put it this way. I would think a majority of the for-hire trucking people are under collective agreement. The big companies, for the most part, do most of the business. There are 13,000 licensed for-hire truckers in this country and the top 600 do about 60 per cent of the business, and those that are under collective agreement would be the biggest employers. I am not sure what the percentage is.

I did not mean to say, if I said it, that most of them are under collective agreement. The concern with the application package is that it is going to have a direct and an indirect implication. I guess we are for the nonunion company where it is only two weeks, which is the basic standard in most provinces: two weeks at 4 per cent. It is going to have an immediate impact on transportation, but it is also going to set a platform for taking off for collective agreements. Why would the unions not demand the traditional ratio? In fact, certain union leaders have expressed concern over this legislation on this very point; you are setting a standard that cuts into the hard-won benefits that unions have gained. We would think that almost automatically unions will say, all right, three weeks is standard and four weeks is going to be what we go for, and in our industry they will get it. That is where the cost implication comes in.

Mr. Fraser: My time is nearly up so this will be my last question—at least for the moment. This provision says that after six years of employment with one employer it would be mandatory that three weeks be given. Do you see any logic in that? As a simple illustration, suppose a worker had worked for five years for the ABC Trucking Company Limited. The ABC Trucking Company Limited went out of business and he was laid off. He then was hired by the XYZ Trucking Company Limited. He has had five consecutive years and he comes into his sixth year with a second employer. Do you see any particular logic in the fact that this worker would be denied a three-week holiday?

[Translation]

M. Maclaren: Mais il y a une différence dans les deux concepts, et c'est là que nous sommes un peu confus. Au début le tout fut présenté en vrac. Le calcul de la moyenne à l'article 29.1, c'est lorsque l'employeur a besoin de la flexibilité à cause d'une condition particulière affectant son commerce. L'autre portant sur la semaine de travail comprimée a une implication beaucoup plus personnelle; vous ne pouvez pas le faire sans le consentement des employés. Donc le libellé est logique.

M. Fraser: Vous avez dit être «très préoccupé» par les dispositions sur l'indemnité de vacances, et vous avez poursuivi en disant que la plupart des employés du camionnage avaient des ententes collectives. Pouvez-vous nous donner le pourcentage des travailleurs du camionnage qui sont syndiqués et de ceux qui ne le sont pas?

M. Maclaren: Si j'ai dit que la plupart d'entre eux étaient syndiqués, ce n'est certainement pas ce que je voulais dire. Honnêtement j'ignore quel est le pourcentage.

Je pense que la majorité des employés du camionneur public ont des conventions collectives. Les grosses compagnies ont la plus grosse part du gâteau. Au pays il y 13,000 permis de camionneurs publics et 60 p. 100 du camionnage sont faits par les 600 plus importants et les plus gros employeurs ont des conventions collectives. Je ne suis pas sûr des pourcentages.

Si j'ai dit que la plupart avaient des conventions collectives, ce n'est pas ce que je voulais dire. La préoccupation vis-à-vis cette condition de demande, c'est que cela aura un effet direct et indirect. Je présume que nous sommes pour les compagnies non syndiqués où ce n'est que deux semaines, soit la norme minimale dans la plupart des provinces: deux semaines et 4 p. 100. Cela aura un impact direct sur le transport, mais ce sera également une norme pour les négociations collectives. Pourquoi les syndicats n'exigeraient-ils pas le rapport traditionnel? En fait, certains leader syndicaux ont exprimé leurs préoccupations vis-à-vis ce point; vous fixez une norme empiétant sur des avantages durement gagnés par les syndicats. Nous croyons que la plupart des syndicats diront, très bien, la norme est de trois semaines et nous allons demander quatre semaines, et dans notre industrie ils vont l'obtenir. C'est là que le facteur coût entre en ligne de compte.

M. Fraser: Mon temps est presque terminé. Ce sera donc ma dernière question, du moins pour le moment. Cette disposition précise qu'après six années d'emploi avec le même employeur, les trois semaines seraient accordées obligatoirement. Croyez-vous que ce soit logique? Par exemple, disons qu'une personne a travaillé cinq ans pour la compagnie de camionnage ABC Ltée. La compagnie abandonne les affaires et il est congédié. Il est ensuite embauché par la compagnie de camionnage XYZ Ltée. Il a travaillé cinq années consécutives et il commence sa sixième année avec un deuxième employeur. Croyez-vous qu'il soit logique que l'on refuse à cet employé les trois semaines de vacances?

[Texte]

• 1035

Mr. Maclaren: Because he has had only one year with the second firm?

Mr. Fraser: Right.

Mr. Maclaren: It is again, unfortunately, this clash between the cost implication and the basic standard for the employee, and it is a serious cost implication. That is our concern, and it will not stop at the three weeks. We have it now in contracts that after five or six years it is three weeks. As I said, we even go on. After twelve years it is four weeks, and sometimes it even goes to a fifth week after twenty years, or something like that. It is a very big incremental step, whether it is right or not. That everyone should automatically have three weeks is for you gentlemen to decide. We are saying that there is going to be a significant cost to it.

Mr. Fraser: Thank you.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: On the first page of your summary and recommendations, you are concerned about the appointment of safety committees, and you suggest that these would be counterproductive unless implemented on a strictly selected basis. I do not understand why you feel that; why you do not accept the idea. Given a clear description of the function of the safety committee and how it should be set up; why would you not welcome safety committees—not just when the Minister thinks they should be set up, but why should there not be safety committees everywhere? I am not saying this as a criticism of employers, but we have certainly learned in the last few years that there are a great many more safety and health problems than anybody ever realized.

Mr. Maclaren: Mr. Orlikow, I do not disagree with you at all. What we are saying is that under the Federal Canada Labour Code you have banks, you have broadcasters, you have grain handlers, you have railway people, you have truckers. In our industry you have well over a thousand companies of all types and description under your jurisdiction. You have companies that cruise the continent; the bulk carriers operate all over the continent. You have regular route common carriers with a lot of terminals across the country. You have people who operate off into the bush. You have people with drivers who are away a week at a time. You have people with extensive office employee groups, and people with very few office employees. Some people have dock workers and other companies do not. You have very small companies. Most of these companies are very small companies; maybe 10, 15 or 20 employees at the most.

We have an extensive safety program in the trucking company, which is set up within different companies in different ways. The book I referred to spells out in great detail the kind of procedures and why it is necessary to do it in certain way, et cetera. If somebody now comes in, like the Department of Labour, and in its wisdom sets out regulations and mandatory requirements for safety committees, I doubt very much, from anything in our experience, that those safety committees will do anything else but lead to confusion and extra paper work. Perhaps it would be a disincentive in those cases where we

[Traduction]

M. Maclaren: Parce qu'il n'a qu'un an d'ancienneté avec la nouvelle entreprise?

M. Fraser: En effet.

M. Maclaren: Cette confrontation entre le facteur coût et les normes minima pour l'employé est malheureuse, et il y a une grave implication de coût. C'est ce qui me préoccupe et cela ne s'arrêtera pas à trois semaines. C'est dans nos contrats après cinq ou six ans. Je le répète, nous allons même plus loin. C'est quatre semaines après douze ans et quelquefois cinq semaines après vingt ans, ou quelque chose comme cela. A tort ou à raison, c'est une augmentation importante. C'est à vous de décider, bien sûr, si tout le monde devrait automatiquement avoir trois semaines. Nous disons que le coût en sera élevé.

M. Fraser: Merci.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: A la première page de votre résumé et recommandations, vous êtes préoccupé par la nomination de comités de sécurité et vous dites qu'ils seraient inefficaces à moins d'être créés sur une base très sélective. Je ne comprends pas votre attitude. Pourquoi n'acceptez-vous pas l'idée? Avec une description nette de la fonction des comités de sécurité, et de la façon dont ils devraient être mis sur pied, pourquoi n'acceptez-vous pas les comités de sécurité, non pas seulement lorsque le ministre croit qu'ils devraient être organisés, mais pourquoi ne devrait-il pas y en avoir partout? Je ne dis pas cela pour critiquer les employeurs, mais nous avons appris au cours des dernières années qu'il y a beaucoup plus de problèmes de santé et de sécurité qu'on ne l'avait cru.

M. Maclaren: Monsieur Orlikow, je ne suis pas du tout en désaccord avec vous. Nous disons que le Code canadien du Travail regroupe les banques, les radiodiffuseurs, les manutentionnaires de céréales, les employés de chemins de fer et les camionneurs. Dans notre industrie, vous avez plus de 1,000 compagnies de toutes sortes relevant de vous. Vous avez des compagnies qui parcourent le continent, les transporteurs en vrac. Vous avez les transporteurs qui ont des routes régulières avec beaucoup de terminus partout au pays. Vous avez des gens qui vont dans la brousse. Vous avez des entreprises dont les conducteurs s'absentent pour la semaine. Vous avez des entreprises avec une administration assez importante et, vous avez celles qui n'ont que quelques employés. Certaines compagnies ont des débardeurs et d'autres pas. Il y a de très petites compagnies. La plupart sont très petites, peut-être dix, quinze ou vingt employés au plus.

Dans l'industrie du camionnage, nous avons un programme de sécurité très élaboré, qui est organisé de différentes façons dans différentes entreprises. Le livre auquel j'ai fait allusion explique avec beaucoup de détails le genre de procédures et pourquoi il est nécessaire de faire les choses de certaines façons, et ainsi de suite. Si quelqu'un arrive, comme le ministre du Travail, et dans sa sagesse fixe des règlements et oblige la création de comités de sécurité, je doute, selon notre expérience, que ces comités fassent autre chose que de créer de la confusion et du travail supplémentaire. Dans les cas où nous

[Text]

have extensive safety committees in the industry. Why can it not be on the basis that, where a company does not have an adequate safety program, then it will apply? Why overlap on something that is probably working well and is done by management?

I think somebody else would like to speak to this.

Mr. G. Thompson (Vice-President and General Manager, Thompson's Transfer): I support what Ken is saying. We have, for example, 250 employees in our business; 300 in the summertime when the summer rush hits furniture, but we have I think a very good safety program. I will stack it up to any in the industry and I will stack our record up that way. We have a director of safety and personnel. We have people at the terminals who are interested in safety, and this man is going around to different terminals talking about safety. We have workmen's compensation people from Nova Scotia coming in and talking about safety. I sat down with one not more than a year ago out of things they were unhappy with in our garage, and we have all of the incentives of reduced insurance costs to have a safe operation. I resent the fact that now I have to have something else thrust upon me. I would rather think that if I did not do those things, then certainly someone should have the right to see that I did, but if I am doing them and doing them well, why should it have to be thrust upon me?

• 1040

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, it seems to me that these safety committees and these regulations on safety are not required for the large companies which, as we indicated, have safety programs, have people, senior people whom they have delegated to see that common sense on safety is followed and also, as it is indicated, in all likelihood in the large companies, the employees are unionized and unions will also act to protect the employees. But it seems to me that when you come to smaller companies, where you said earlier the management is spread very thin and where often there is not a union, there is nobody to look after the safety, to make sure that proper procedure is followed, and if you add to it the fact which you referred to earlier, that comes a Friday and somebody wants to get home to his family, which is very understandable, he may well decide to drive an extra three or four hours even though he puts himself and this truck in jeopardy. I do not see why you should object to government laying down regulations. Chiefly what laying down and enforcing them will do will be to take away the unfair advantage in terms of being able to undercut the price and so on which the small, maybe semi-independent operator who does not follow the common-sense procedures will have over the big companies.

Mr. Maclaren: Mr. Orlikow, you just raised a very pertinent point. That safety and health committee thing is supposed to, if you take a look at proposed Section 84.1—it says “may . . . where, in the opinion of the Minister, conditions therein warrant the establishment. . .” but when the Minister or his deputy were up before you, I was reading the transcript and I

[Translation]

avons des comités de sécurité bien organisés, cela aurait peut-être un effet négatif. Pourquoi cela ne s'appliquerait-il pas lorsqu'une compagnie n'a pas de programme de sécurité convenable? Pourquoi faire double emploi avec quelque chose qui fonctionne probablement bien et qui est fait par la direction?

Je pense que quelqu'un d'autre aurait quelque chose à dire.

M. G. Thompson (vice-président et directeur général, Thompson's Transfer): Je suis d'accord avec Ken. Par exemple, notre entreprise compte 250 employés, 300 durant l'été lorsque nous sommes occupés avec les déménagements, mais je pense que nous avons un très bon programme de sécurité. Je le comparerais à n'importe lequel dans l'industrie et c'est à notre honneur. Nous avons un directeur de la sécurité et du personnel. Au terminus, nous avons des gens qui sont intéressés par la sécurité, et nous avons une personne qui visite les différents terminus et parle de sécurité. Les représentants du bureau d'indemnisation des accidents de travail de la Nouvelle-Écosse viennent nous rencontrer et discutent de sécurité. Il n'y a pas un an, j'ai discuté avec l'un de ces représentants au sujet de quelque chose qu'il n'aimait pas dans le garage, et nous avons toutes les motivations, comme les coûts réduits d'assurance, d'avoir une entreprise sécuritaire. Maintenant je m'oppose au fait que l'on va m'imposer autre chose. Si je ne faisais pas ces choses, je serais d'accord que quelqu'un aurait le droit de voir à ce que je les fasse, mais si je le fais et je le fais bien, pourquoi faut-il m'imposer cela?

M. Orlikow: Monsieur le président, il me semble que ces comités de sécurité et ces règlements sur la sécurité ne sont pas requis pour les grandes compagnies qui, comme nous l'avons dit, ont des programmes de sécurité, ont des gens de l'administration qu'ils délèguent afin de s'assurer que l'on respecte les normes de sécurité et également, comme on l'a dit, il est probable que dans les grandes compagnies les employés sont syndiqués et que les syndicats vont également prendre des mesures pour protéger les employés. Mais il me semble que pour les plus petites compagnies—vous avez dit plus tôt que l'administration était plus nombreuse et qu'il n'y a bien souvent pas de syndicat, il n'y a personne pour s'occuper de sécurité, pour s'assurer que la procédure qui s'impose est adoptée, et si vous ajoutez ce à quoi vous faisiez allusion un peu plus tôt, qu'arrive vendredi et que quelqu'un veut retourner chez lui, ce qui est compréhensible, il peut très bien décider de conduire trois ou quatre heures de plus même s'il se met en danger ainsi que son camion. Je ne vois pas pourquoi vous vous opposez à ce que le gouvernement élabore des règlements. Cela aura pour effet principalement d'éliminer l'avantage injuste d'offrir des prix plus bas que les petites compagnies, et peut-être les entreprises semi-indépendantes qui n'adoptent pas les procédures sensées, auront sur les grosses compagnies.

M. Maclaren: Monsieur Orlikow, vous avez soulevé un point très pertinent. Si l'on se rapporte à l'article 84.1, c'est exactement ce que ses comités de la santé et sécurité sont censés faire: «si, dans l'opinion du ministre, les conditions justifient la création de . . .» mais lorsque le ministre ou son sous-ministre ont comparu devant vous, j'ai lu la transcription, et j'ai eu

[Texte]

got the very clear impression that it is the intention to apply this thing pretty well across the board.

Mr. Orlikow: I would hope so.

Mr. Maclaren: Then we say it is going to be counterproductive in many cases. On the point you raised about the driver, this procedure spells out pretty elaborately how the committees are to be made up, composed of so many employees, so many employers. Well, if you are on a terminal basis in our industry, you have one guy who is management in a terminal, the manager. Is your truck driver, if he is on the committee—and why would you put truck drivers and secretarial people on the same committee anyway—are your truck drivers going to agree on a committee that they should not be able to drive home on a Friday night? Surely that is a case where management has to do a little coercion.

Mr. Orlikow: Surely the law would give you that extra power that you need.

Mr. Maclaren: No. We would like to see the thing spelled out more clearly that it is only to be used where the Minister has reason to believe that a company does not have an adequate safety program. Then it makes sense.

Mr. Orlikow: I know my time is limited, Mr. Chairman. Could we turn to page 5 of your submission under Major Omissions in Bill C-8, Strike Action, where you suggest that the government have authority to intervene in industrial disputes in key sections of the economy, where the public interest becomes an overriding issue? When any time there is a strike which lasts for any length of time in a sector of the economy which is important to the public, people start advocating precisely what you are doing, because it creates difficulties for the general public. Have you defined these terms? I think it is very difficult to get a definition which is acceptable to people. It seems to me that people will get upset and say the government should intervene as soon as a strike of somebody else pinches them, but if they feel that they have been hard done by, they want the right to go on strike.

• 1045

Mr. Maclaren: Surely in federally-regulated areas, particularly transport, there is some room for a measure. What we do now is the kind of cumbersome procedure—it may be necessary—of bringing Parliament back. In our industry that kind of thing has not been necessary even though we carry about three-quarters of the consumer products. If you ever had a national truck strike, everyone would be starving within a week, but the problem there is that, with the split jurisdiction, no one level of government could order the whole industry back to work.

Fortunately we bargain on a regional basis and, perhaps also fortunately, the tendency of the truckers is that we cannot take a strike. We do the best we can in bargaining but the industry cannot economically afford to take prolonged strikes. There is a new publication by the Department of Labour that just came out, Volume 1, Issue 1, I forget the name of it. There was a very interesting article in it by Mr. Finkelman who is head of

[Traduction]

l'impression très nette qu'ils avaient l'intention d'appliquer cela d'une façon générale.

M. Orlikow: Je l'espère.

M. Maclaren: Alors nous disons que dans beaucoup de cas ce sera inefficace. Sur le point que vous avez soulevé au sujet du conducteur, cette procédure spécifie exactement comment ces comités seront organisés, composés de tant d'employés, de tant d'employeurs. Si vous devez organiser un tel comité à un terminus de notre industrie, vous avez un gérant au terminus. Si votre conducteur fait partie du comité, et pourquoi incluriez-vous un conducteur et une secrétaire sur le même comité—de toute façon, les conducteurs vont-ils reconnaître à ce comité qu'ils ne devraient pas revenir chez eux le vendredi soir? C'est certainement un cas où la direction doit exercer un peu de coercition.

M. Orlikow: La loi vous donnera sûrement le pouvoir nécessaire.

M. Maclaren: Non. Nous aimerions qu'il soit précisé d'avantage que ce soit seulement applicable lorsque le ministre a des raisons de croire qu'une compagnie n'a pas de programme de sécurité convenable. Alors c'est logique.

M. Orlikow: Je sais que mon temps est limité, monsieur le président. Pourrions-nous passer, à la page 5 de votre exposé, aux oublis importants dans le Bill C-8, les grèves, où vous suggérez que le gouvernement a l'autorité d'intervenir dans des conflits industriels dans les secteurs-clés de l'économie, où l'intérêt public devient une question primordiale? Dans tous les cas de grève qui durent une certaine période dans un secteur de l'économie qui est important pour le public, on préconise précisément ce que vous faites, car cet arrêt de travail cause des difficultés au public. Avez-vous défini ces termes? Je crois qu'il est très difficile de trouver une définition qui soit acceptable à la population. Il me semble qu'on deviendra irrité et qu'on dira que le gouvernement devrait intervenir aussitôt qu'une grève dans un quelconque secteur les touche, mais si on croit qu'on a été injuste à leur égard, on veut avoir le droit de se mettre en grève.

M. Maclaren: Dans les secteurs de réglementation fédérale, surtout le transport, il y a certes de la place pour une norme. À l'heure actuelle, nous suivons la procédure embarrassante, et c'est peut-être nécessaire, de faire revenir le Parlement. Ce genre de mesure n'a pas été nécessaire pour notre industrie, quoique nous transportions les trois-quarts des produits de consommation. Si jamais il y a une grève nationale des camionneurs, tout le monde mourra de faim dans une semaine, mais le problème se pose au niveau de la compétence partagée, c'est-à-dire qu'aucun palier de gouvernement ne pourrait seul ordonner à l'industrie entière de retourner au travail.

Heureusement, nous faisons maintenant nos négociations sur une base régionale et également, et encore une fois, peut-être heureusement, les camionneurs ont adopté en général l'attitude de ne pas pouvoir aller en grève. Nous faisons de notre mieux dans les négociations, mais l'industrie ne peut se permettre financièrement des grèves prolongées. Il y a une publication qui vient d'être émise par le ministère du travail,

[Text]

the Staff Relations bureau or whatever. Mr. Finkelman, former chairman of the Public Service Staff Relations Board deals with the key industry situation—I have copies of it if you would like some—and how one might go about determining where a key industry or a public interest strike situation had developed. He suggested that maybe the Canada Labour Relations Board, in the first instance, should be the one that would determine when that situation had arisen. We have not gone in great detail into how it would work. What we are saying is that we think the whole approach is pretty deficient in not going at basics and starting over. We think we should do what they did in B.C.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Olivier, j'espère que votre intervention sera brève. Si c'est le cas nous pourrions laisser une minute ou deux aux deux autres députés qui ont demandé la parole.

M. Olivier: Je suis d'accord.

Le président: Comme vous aviez demandé la parole le premier, c'est à votre tour.

M. Olivier: Monsieur le président, au nom du gouvernement, je voudrais remercier l'Association canadienne du camionnage de nous avoir présenté un mémoire vraiment bien élaboré et qui appuie les remarques de leurs industries sur l'expertise qu'ils ont eue à véhiculer.

Je voudrais lui dire que nous tiendrons compte de leurs recommandations lors de l'étude finale du projet de loi. Elles seront étudiées par nos fonctionnaires. Comme le temps nous manque, nous ne pourrions pas analyser et poser les questions sur toutes les remarques qui ont été faites.

Par contre, je remarque que l'Association du camionnage est très positive dans ses commentaires. J'aimerais, monsieur le président, si vous me le permettez, poser quelques questions et je laisserai la chance à d'autres ensuite. Je prendrai le temps un peu plus tard pour étudier chaque article.

Monsieur le président, à la page 8 du mémoire, sous le titre Application pour les gérants et surintendants qui concerne l'article 2 du projet de loi, au niveau des principes de base, je pense qu'il a été prouvé et pas seulement dans votre industrie, messieurs, mais dans plusieurs autres industries où des gens, après avoir fait partie pendant 10 ou 12 ans d'une unité de négociation, s'ils recevaient une promotion et devenaient gérants, donc ne faisaient plus partie d'un syndicat, trois jours plus tard ils étaient congédiés.

• 1050

Ne croyez-vous pas que dans un tel cas on devrait faire quelque chose? Cet individu qui a travaillé 15 ans dans votre entreprise, qui était protégé par un syndicat, que vous avez, étant donné sa compétence, promu du moins nous l'espérons,

[Translation]

dont j'ignore le nom, et dans le premier numéro du premier volume, un article très intéressant écrit par M. Finkelman, chef de l'Office des relations du travail, ou quoi que ce soit, y paraissait. Le nom de l'article m'échappe. M. Finkelman, ancien président de la Commission des relations du travail dans la Fonction publique, fait état de la situation de l'industrie-clé—j'en ai des exemplaires si vous en voulez—et la façon dont on pourrait déterminer où la possibilité de grève s'est produite dans une industrie-clé ou dans une entreprise qui affectera l'intérêt public. Il a laissé entendre que peut-être, en première lieu, le Conseil canadien des relations du travail devrait déterminer l'évolution d'une situation analogue. Nous n'avons pas encore étudié en profondeur son fonctionnement. Nous disons tout simplement que nous croyons que la perspective en général de ne pas revenir à zéro est mauvaise. Nous croyons que nous devrions suivre l'exemple de la Colombie-Britannique.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Olivier, I hope that your intervention will be brief. If so, we will then be able to allow one or two minutes to two other members who have asked for the floor.

Mr. Olivier: Agreed.

The Chairman: As you had asked first, it is your turn.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, on behalf of the government, I would like to thank the Canadian Trucking Association for having presented a very well thought out brief and I support their industry's remarks made with such expertise.

I would like to point out to them that we will take their recommendations into account upon final consideration of the bill. Our public servants will study them. As time is short, we will not be able to analyse and ask questions on all the remarks that have been made.

Nonetheless, I note that the Canadian Trucking Association is very positive in its attitude. Mr. Chairman, if I may, I would like to ask several questions and then I will give the floor to others. I will take more time a little later on to study each clause.

Mr. Chairman, on page 5 of the brief, under the title "Application to Managers and Superintendents" which deals with Clause 2 of the bill, I think that basically it has been proved, and not only in your industry, gentlemen, but in several others, where people who had been part of a bargaining unit for 10 or 12 years, received a promotion and became managers, and therefore no longer members of a union, were dismissed three days later.

Do you not feel that, in a case like this, something should be done? This person, who has worked in your company for 15 years, who was protected by a union, and whom you have promoted because of his competence, at least one would hope,

[Texte]

est malheureusement congédié trois jours après, parce qu'il n'est plus à l'intérieur d'une unité d'accréditation. Je vous donne un exemple de ce qui s'est passé assez souvent à travers le pays. Je ne dis pas que cela s'est passé dans votre industrie; mais cet exemple pourra vous aider à comprendre le sens de l'article.

Mr. Maclaren: I think what you are referring to, Mr. Olivier, is the Peter Principle, that people get promoted to the level of their own incompetence.

Mr. Olivier: Yes.

Mr. Maclaren: But yes, there is a problem. There could be a problem. Whether it applies or does not apply in our industry more than any other, I have no way of knowing. But how far can you go in this world in legislating to protect people against the commercial world? I mean the trade-offs involved in this kind of provision. Maybe one could make a distinction between supervisors and junior management.

Our main concern with that clause is the application of it in terms of entitlement for pay on a weekend, if he works, if he takes work home with him. But more important, the main concern is the dismissal application.

Where is the equity in having some arbitrator from the government, who has been a civil servant for 15 years, be the final arbitrator of whether a man is doing a good job as a manager? It makes the mind boggle.

M. Olivier: Si on renversait les rôles, comme on dit; si on appliquait le principe de Peter... Il a été congédié, parce qu'il était rendu à son sommet d'incompétence, si vous voulez; et si la solution consistait à le ramener à l'intérieur d'une unité d'accréditation, il y aurait peut-être autant de problème. Notre arbitre peut arriver à cette décision-là qui ne vous serait pas nuisible!

Quel est le pourcentage des employés syndiqués dans votre industrie, à peu près?

Mr. Maclaren: Mr. Fraser asked that, Mr. Olivier, and we do not know.

Mr. Olivier: Is it 50 or 65?

Mr. Maclaren: Per cent? Well, we do not even know how many people are in the industry. The latest Statistics Canada information on the for-hire trucking industry is about—I guess they have the figures for 1975 out now. I think it shows something like 110,000 or 120,000 employees in the for-hire trucking industry. What percentage of those are under a collective agreement I do not know. I would hazard a guess that it is not less than half.

Mr. John Cowan (General Manager, Motor Transport Industrial Relations Bureau, Canadian Trucking Association): The last estimate I saw was about 55 per cent.

An hon. Member: Is that Ontario alone?

Mr. Cowan: Yes.

M. Olivier: Dans cette perspective-là, la partie 3 de notre loi garantit certains minimums à plusieurs items; or à l'intérieur de conventions collectives, c'est déjà très supérieur. Et cela n'augmentera pas nécessairement votre coût d'opération.

[Traduction]

is unfortunately dismissed three days later because he is no longer within a certified unit. I am giving you an example that has taken place quite frequently throughout the country. I am not saying that it has happened in your industry; but this example might help you understand the spirit of the clause.

M. Maclaren: Je crois, monsieur Olivier, que vous faites allusion au principe de Peter, selon lequel les gens se voient promus jusqu'à leur niveau d'incompétence.

M. Olivier: Oui.

M. Maclaren: Mais oui, il y a un problème. Il pourrait y avoir un problème. Qu'il s'applique à notre industrie plus qu'à d'autres, je n'en sais rien. Mais jusqu'à quel point pourrait-on aller avec les lois pour protéger la population du monde commercial? Les compromis qui sont impliqués dans une telle disposition. On pourrait peut-être faire la distinction entre les gestionnaires débutants et les responsables.

Notre préoccupation principale est l'application de cet article du point de vue du droit d'être payé en fin de semaine, s'il travaille, s'il apporte du travail chez lui. Mais plus important encore, c'est le congédiement.

Où voyez-vous la justice de faire venir un arbitre du gouvernement, qui est fonctionnaire depuis 15 ans, pour juger finalement de la compétence d'un employé comme gérant? C'est inconcevable.

Mr. Olivier: If the roles were reversed, as we say; if we applied the Peter principle... He was fired because he reached his level of incompetence, if you wish; and if the solution resided in reinstating him into a certified unit, that would probably cause as much of a problem. Our adjudicator may reach that decision which would in no way affect you:

Approximately what percentage of your employees are unionized?

M. Maclaren: Monsieur Olivier, M. Fraser a posé cette question et nous ne le savons pas.

M. Olivier: S'agit-il de 50 ou 65?

M. Maclaren: Pour cent? Nous ne savons même pas combien de gens travaillent dans notre industrie. Les dernières données de Statistiques Canada sur l'industrie du camionnage public sont environ—je suppose que les chiffres pour 1975 sont sortis. Je crois qu'on peut y lire qu'environ 110,000 ou 120,000 employés travaillent dans cette industrie. Pour ce qui est du pourcentage de ceux qui ont une convention collective, je l'ignore. Je dirais que c'est probablement au moins la moitié.

M. John Cowan (directeur général, Office des relations industrielles du transport automobile, Association canadienne du camionnage): La dernière évaluation que j'ai eue était de 55 p. 100.

Une voix: En Ontario seulement?

M. Cowan: Oui.

Mr. Olivier: So from that approach, Part III of our bill guarantees certain minimums on several items and it is already quite superior within collective agreements. This would not necessarily increase your cost of operation. I would imagine

[Text]

J'imagine qu'actuellement, par rapport à la libre concurrence, les salaires payés, ou les avantages sociaux qui sont offerts, avec environ 55 p. 100 du personnel, et là entre guillemets, «du personnel qui travaille pour vous, sur la route ou dans vos bureaux», ce qui est proposé en vertu de la partie 3 est en deçà de ce que vos conventions collectives a négocié depuis des années. J'ai vu quelques conventions, comme celle des *teamsters* par exemple; les *teamsters* vont bien plus loin que cette loi-là en fin de compte.

Mr. Maclaren: To begin with, probably in terms of the federal Labour Code, a larger percentage of our people come under collective agreement than the total average because the small fellows tend to be intraprovincial truckers who come under provincial jurisdiction, but not all of them. You get many truckers close to a border—Lloydminster in Saskatchewan or Moncton in New Brunswick—who are extraprovincial carriers.

• 1055

The problem is this, that in upgrading the standard, in setting a minimum standard, you could set in some of the clauses what we say is a fairly high minimum standard, and we have circulated around the table that Queen's summary of the vacation pay. Only two other provinces have three weeks vacation pay. That is going to cost us quite a bit. It is going to have a direct implication for transportation costs in our industry and for the consumer. All costs are passed through. That is going to be expensive.

And the secondary impact is that it is bound to encourage—if the Teamster agreements now say three weeks after five years, they are bound to bargain for four weeks. They are bound to. So, the cost impact will go on. Some unorganized companies, not all, I am sure—some unorganized companies do give their people extra benefits but just two weeks is required under provincial legislation. I indicated earlier they will sometimes say yes, three weeks at 6 per cent if you take your holidays in the winter, or something like that. Well, that goes by the board once you get into something like this. There are cost implications that there is a trade-off under this standard. It is the level of the standard which you are coming in with across the board that is going to cost money. After all, 50 per cent of our operating cost is labour cost in trucking; 50 per cent to 55 per cent on average. So, it is direct, it is there, it will be immediate.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, je ne veux pas poser une autre question. Je veux seulement signaler qu'étant donné qu'il ne nous reste que peu de temps, nous allons lire très attentivement toutes les remarques faites par l'Association dans son mémoire. Je crois qu'ils y ont mis beaucoup de travail et que c'est un travail d'expert.

Le président: Il reste 4 minutes. Mr. Ritchie, two minutes, and Mr. Caccia, two minutes.

Mr. Ritchie: Do the privately owned trucks you see on the highway such as Carrier's or Safeway and these types of companies come under this, the same as you people?

[Translation]

that now, in relation of free competition, the salaries and the marginal benefits offered with approximately 55 per cent of staff, and by that I mean either staff working for you, on the road or in your offices, the proposal under Part III goes beyond the collective agreements you negotiated years ago. I have seen some agreements, like the teamsters, for example; teamsters go much further than even this legislation.

M. Maclaren: D'abord, en vertu du Code canadien du travail, un plus gros pourcentage de nos employés relève des conventions collectives par rapport à la moyenne totale, car les petites entreprises ont tendance à faire le transport interprovincial, ceux qui relèvent de la compétence provinciale. Mais ils ne relèvent pas tous de ces accords. Il y a des petites entreprises de transport tout près d'une frontière—Lloydminster en Saskatchewan ou Moncton au Nouveau-Brunswick qui sont des transporteurs extraprovinciaux.

Le problème est le suivant, en remontant la norme, en fixant une norme minimum, vous définissez dans certains articles ce qui nous semble être un minimum assez élevé et nous avons fait circuler le résumé *Queen* sur les congés payés. Deux autres provinces seulement ont trois semaines de congés payés. Cela va vous coûter cher. Il s'ensuivra des répercussions directes sur les coûts de transport pour notre industrie et pour le consommateur. Tous les coûts se répercutent. Cela coûtera cher.

Deuxièmement, cela encouragera inévitablement à demander quatre semaines si aujourd'hui la convention des *teamsters* offre trois semaines après cinq ans. C'est inévitable. Ainsi l'impact financier se poursuivra-t-il? Certaines compagnies qui ne sont pas syndiquées, par toutes, j'en suis certain, mais certaines offrent à leurs employés des avantages supplémentaires mais la législation provinciale n'exige que deux semaines de congés payés. J'ai dit que dans certains cas on accordera trois semaines à 6 p. 100 si les congés sont pris pendant l'hiver, ou quelque chose du genre. Dans un tel cas, cela disparaît. Il y a des implications financières puisqu'il y a là une sorte de compromis. Ce qui va coûter cher c'est de vouloir généraliser une telle norme. Après tout, 50 p. 100 de nos coûts d'exploitation représentent les salaires; de 50 à 55 p. 100 en moyenne. Il s'agit donc d'un impact direct et immédiat.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I do not want to ask another question. I only want to note that since there is not much time left, we will read all the remarks made by the Association very attentively. I appreciate all the efforts that have gone into such an expert work.

The Chairman: We have four minutes left. Monsieur Ritchie, deux minutes et M. Caccia, deux minutes.

M. Ritchie: Les camions privés que l'on rencontre sur la route comme Carrier's ou Safeway ce genre de compagnies, entrent dans le même groupe que vous?

[Texte]

Mr. Maclaren: No, they do not. Private trucking does not come under the Canada Labour Code at all. And private trucking is incidental to the main function of the business, the manufacturing, retailing and wholesaling. So Eaton's has them, Loblaw's has them, Safeway has them, Stelco has them—any big manufacturer has them. In fact, from the standpoint of the carrier trucking industry, too many people have them.

Mr. Ritchie: Yes.

Mr. Maclaren: In Ontario, 41 per cent of the tonnage moving over the provincial highways is now carried by private trucks. People get into private trucking. It is facilitated now greatly by the fact that you can lease trucks. You do not have to buy them and to maintain them. You do not have to really get into the trucking business. You can rent your drivers. You can get your drivers from a pool. You do not have to actually have them on staff. The facility for getting into private trucking is very great. People get into private trucking for various numbers of reasons. Sometimes it is cheaper, but most of the time, the reason for getting into private trucking is the level of service. It is the time factor, the ability to use a truck as a conveyor belt between two factories. It is that kind of level of service which the railways cannot give and the for-hire truckers can give—but maybe they are finding it more difficult to give now than they used to—that encourages people to get into private trucking to haul their own goods. They can very precisely control their inventories.

Mr. Ritchie: Would you say the effect of this legislation would be to increase the private truckers?

Mr. Maclaren: No, we did not go that far. We simply said that anything that increases our cost of operation with a lower provincial standard applicable to private trucking or intraprovincial common carrier truckers increases the cost for the extraprovincial federally regulated for-hire carrier in competition. And most of what our extraprovincial carriers who come under federal jurisdiction haul is within one province. Only about 25 per cent of the goods hauled by truck are on an interprovincial basis. The balance is within one province, even though in that company itself, because the undertakings are under federal jurisdiction, all their workers are under federal jurisdiction.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. In going through this brief, if one reads the recommendation, they read at best that this provision should be resolved. Most of the other recommendations are to the effect that the amendment should be dropped or withdrawn or deleted. I would like to ask the representatives of the Canadian Trucking Association, what are they in favour of in the bill.

Mr. Maclaren: We have by no means dealt with every provision of the bill, so I guess where we have not dealt with something, we are prepared to see it go ahead.

• 1100

Mr. Caccia: So those are the main thoughts in the bill that the association supports.

[Traduction]

M. Maclaren: Non, le camionnage privé n'est pas régi par le Code canadien du Travail du tout. Et le camionnage privé vient s'ajouter à la fonction principale de l'entreprise de fabrication, de vente de gros ou de détail. Ainsi Eaton a ses camions, Loblaw's, Safeway, Stelco, tout gros fabricant. En fait, du point de vue de l'industrie du camionnage, ils sont trop nombreux.

M. Ritchie: Certainement.

M. Maclaren: En Ontario, 41 p. 100 du tonnage transporté sur les routes provinciales l'est maintenant par camions privés. C'est une nouvelle tendance facilitée considérablement par la location des camions. Il n'est plus maintenant nécessaire de les acheter et de les entretenir. On n'a pas en fait besoin de se lancer dans une entreprise de camionnage. On peut louer ses chauffeurs. Faire appel à une central spécialisée. Il n'est pas nécessaire de les avoir au sein de son personnel. Il est même très facile de se lancer dans le camionnage privé. Il y a diverses raisons à cela. Quelquefois c'est meilleur marché, mais la plupart du temps, c'est une question de niveau de service. Une question de temps, d'utilisation du camion comme tapis roulant entre deux usines. C'est ce niveau de service que les chemins de fer ne peuvent offrir et que les camionneurs publics offrent mais peut-être plus difficilement qu'autrefois. Ainsi, on a tendance maintenant à transporter soi-même ses marchandises ce qui permet de contrôler très précisément ses stocks.

M. Ritchie: Pensez-vous que ce projet de loi risque d'accroître le nombre de camionneurs privés?

M. Maclaren: Non, nous n'allons pas si loin. Nous déclarons simplement que tout ce qui accroît notre coût d'exploitation et qui fait que la norme provinciale applicable au camionnage privé ou au camionnage interprovincial augmente les coûts des transporteurs publics relevant de la législation fédérale. Or, la plupart de ce que nos transporteurs qui peuvent aller à l'extérieur des provinces transportent est livré dans la même province. Seulement 25 p. 100 des marchandises transportées par camion passent d'une province à l'autre. Le reste est dans la même province même si les employés sont régis par la loi fédérale.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. A lire ce mémoire, à consulter les recommandations qui sont faites, le plus positif que l'on puisse trouver est que tel ou tel problème soit résolu. Le reste du temps il est recommandé de rejeter, de retirer ou de supprimer l'amendement proposé. Je demanderais donc aux représentants de l'Association canadienne de camionnage si quelque chose leur plaît dans le projet de loi.

M. Maclaren: Il est évident que nous n'avons pas traité ici de toutes les dispositions du projet de loi et ainsi nous avons omis ce que nous serions disposés à accepter.

M. Caccia: Ce serait alors les principaux points du projet de loi qu'appuierait l'Association.

[Text]

Mr. Maclaren: Given human nature, one reacts in a limited time period to what one is concerned with, and that is certainly what we have done. We have reacted where our concern is.

We are particularly concerned with the Part V aspect and what it is purported to do and what we think it actually does. We are not very happy with the approach at all. We really do think it is time we started over and took a serious look at the whole industrial relations scheme. We do not see this bill really doing what some people hope it will do—lessening tension.

Mr. Olivier: Have you asked for a royal commission on this?

Mr. Maclaren: There is a good example... Dave, would you like to talk about the B.C. situation?

Mr. Dave Thomas (President, Transport Labour Relations, B.C., Canadian Trucking Association): Surely.

About five years ago in B.C. we convened a commission to study the whole concept of industrial relations and in addition, to look at the labour standards legislation. Labour and management, organized and unorganized, made a tremendous number of representations. We came up with a B.C. Labour Code that is simple to understand, simple to read, clearly delineated, giving all-embracing powers to the provincial Labour Relations Board inasmuch as they could interest themselves in any areas they wanted to. It was a simple document that set the parameters. The B.C. Labour Relations Board, staffed by experienced representatives from labour and management, took that document and started to work in the arena of industrial relations and, over a five-year period, have developed a precedent based on the practical necessities of where a board should get involved without having it delineated in the code. In other words, the code was solid in many respects and the board chose to get involved as precedent developed into ongoing areas.

For example, they recently made a decision that employees on pension who have left the tenure of an employer are included in the bargaining position of the union at the table. So, if an employee has been on pension for five or six years, he is still entitled to be represented by the union at the bargaining table. However, management can refuse to negotiate. It is that type of involvement they have gone into.

Le président: Je m'excuse. Je n'aime pas couper les mots en deux mais un autre comité doit siéger et entendre d'autres témoins.

Je vous remercie, monsieur Maclaren, de même que tous les autres témoins qui vous accompagnaient.

Le comité est ajourné jusqu'à cet après-midi à 15 h 30, à la pièce 308, pour entendre les représentants de la Confédération des syndicats nationaux.

[Translation]

M. Maclaren: Étant donné la nature humaine, et les délais qui nous sont impartis, il est évident que nous nous sommes arrêtés sur ce qui nous inquiète.

Particulièrement sur la partie V et ses implications. Cela ne nous plaît pas. Nous estimons véritablement qu'il est temps de tout reprendre et d'envisager sérieusement tout le schéma des relations syndicales-patronales. Nous ne pensons pas du tout que ce projet de loi puisse diminuer les tensions comme cela serait nécessaire.

M. Olivier: Avez-vous demandé qu'une Commission royale soit constituée à ce sujet?

M. Maclaren: Il y a bon exemple... Dave, voudrais-tu parler de la Colombie-Britannique?

M. Dave Thomas (président, relations de travail dans le secteur des transports, Colombie-Britannique, Association canadienne du camionnage): Certainement.

Il y a environ 5 ans en Colombie-Britannique nous avons réuni une commission pour étudier tout le problème des relations syndicales et patronales et du même coup examiner la loi sur les normes de travail. Le syndicat et le patronat, les travailleurs syndiqués et les non-syndiqués, ont tous soumis leur point de vue. A partir de quoi nous avons pu rédiger un Code du travail de Colombie-Britannique qui est simple, compréhensible, lisible, clairement défini, et qui donne des pouvoirs très généraux à la Commission provinciale des relations de travail qui peut s'intéresser à n'importe lequel domaine. Un document simple qui fixe certains paramètres. La Commission des relations de travail, composée de représentants compétents des syndicats et du patronat, s'appuie sur ce document pour s'acquitter de ses fonctions dans le domaine des relations syndicales-patronales et, après 5 ans, a défini un précédent fondé sur les nécessités pratiques qui font qu'une commission doit être compétente dans des domaines qui ne sont pas définis dans le code. Autrement dit, à bien des égards le code était un simple cadre à partir duquel la Commission a choisi de s'intéresser aux problèmes qui se présentaient.

Par exemple, elle a récemment décidé que les employés retraités qui ont quitté leur employeur sont inclus au groupe négociateur du syndicat. Ainsi, si un employé est retraité depuis 5 ou 6 ans, il a toujours le droit d'être représenté par le syndicat à la table des négociations. Toutefois, la direction peut refuser de négocier. C'est le genre de problème qui a été traité par la Commission.

The Chairman: I am sorry. I do not like to cut you off but another Committee is sitting at 11 o'clock with other witnesses.

I thank you, Mr. Maclaren, and all the other witnesses with you.

The meeting is adjourned until 3.30 p.m., in Room 308, when we will hear representatives from the Confederation of National Trade Unions.

APPENDIX "LMI-7"

A SUBMISSION BY
CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION
TO THE
HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
ON BILL C-8
AMENDMENTS TO THE CANADA LABOUR CODE

MARCH, 1978

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

INTRODUCTION

1. The Industry and Competitive Situation - Page 1 and 2

The 'for-hire' trucking industry accounts for approximately 42 percent of the freight transportation dollar in Canada. Extra-provincial carriers subject to federal jurisdiction accounted for approximately 2/3 of this revenue even though only about 25 percent of the revenues earned by 'for-hire' truckers come from interprovincial freight movements. Extra-provincial truckers subject to the Canada Labour Code compete with intra-provincial carriers for most of their business within each Province and those intra-provincial carriers (both private and 'for-hire') come under substantially different Labour Standards in many cases.

GENERAL COMMENTS ON BILL C-8

2. Parts III, IV and IV Amendments - Page 3 and 4

Over 50 percent of total operating cost in 'for-hire' trucking is attributable to labour cost. The overall implication of the legislative changes proposed in Part III of Bill C-8 will be to substantially increase those costs either directly through upgrading the minimum standards, or indirectly, as a result of union demands to reinstate the traditional differential between minimum standards and the standards contained under collective agreement. Furthermore, the impact of such a dramatic improvement in the basic standards will have an unequal impact across the country, the additional cost factor being felt most in the less economically developed regions. In transportation, costs are inevitably passed through to the consumer.

We are also concerned with some of the Part IV amendments purporting to deal with safety. The proposal for the creation of safety committees at the Minister's discretion would be counterproductive unless implemented on a strictly selective basis. The provision permitting an employee to refuse work based on a totally subjective test of whether he believes there is a safety risk will create serious difficulties in situations that have nothing to do with safety.

The Part V amendments dealing with Industrial Relations will do nothing in our opinion to improve industrial stability. The Part V amendments totally ignore the balance of power in the collective bargaining process in some federally regulated industries in addition to ignoring the "public interest" implication of the collective bargaining process in key industries such as transportation. Part V amendments are also deficient in failing to consider new options for dealing with industrial disputes in key segments of the economy.

DETAILED COMMENTS ON BILL C-8

3. Clause 1 - General Holidays - Page 5

There will be a significant cost implication in the transport industry as a result of this proposal.

4. Clause 2 - Application to Managers and Superintendents - Page 5

We find this recommendation totally unacceptable for a wide variety of reasons. This proposal will supercede the sanctity of contract and seriously impede management's right to manage. Coupled with implications under the unjust dismissal proposal, it could create a situation whereby bureaucrats would be the final arbiters of whether management personnel are doing an adequate job. We recommend that this clause be withdrawn.

5. Clause 3 - Priority of Regulations Under Part III Over all Other Laws - Page 6

We find this concept not only strange but highly disconcerting given the experience in the Canada Labour Code where regulations are often confusing, sometimes in conflict with each other or with the Code and very difficult to apply. We recommend that this clause be withdrawn.

6. Clause 4, 5, and 6 - Averaging - Page 6 and 7

The present averaging provisions in the Code have been in force for about ten years and where applicable, have been satisfactory. We see no reason for the proposed change and particularly for the requirement in the case of non-union companies that 80 percent of employees must sanction averaging and that in the case of collective agreement, averaging only applies when a joint application is made by labour and management. We recommend that these clauses be dropped.

7. Clause 11 and 12 - Calculation of Vacation Pay - Page 7 and 8

These proposed changes will be costly and indeed very close to matching the best vacation pay package currently available under Teamster contract. According to a 1977 Report by the Industrial Relations Centre at Queen's

University, only two other Provinces (Manitoba and Saskatchewan) and the Northwest Territories have a minimum vacation package similar to what is being proposed. The improved federal Standard will put extra-provincial truckers at a competitive disadvantage and will encourage unions to demand significantly higher vacation standards than that now proposed as the minimum.

8. Clause 20 - Prohibition Against Dismissal Due to Pregnancy - Page 8 and 9

This clause seems to be at odds with an existing provision (Sec. 59.2) calling for twelve months seniority. We do not understand why job security and leave should be automatically acquired in the case of pregnancy as of the first day of employment. The existing provision under Sec. 59.2 is reasonable and adequate.

9. Clause 21 - Bereavement Leave - Page 9 and 10

This clause is poorly drafted and in some respects, exceeds the standard contained in collective agreements. It leaves too much discretion to the Minister. We recommend that the clause be redrafted.

10. Clause 22 - Sick Leave - Page 10

This provision will be extremely expensive and will create serious problems. The fact that the employee cannot be required to provide medical evidence until after the twelfth week on sick leave is ridiculous. In small undertakings where there are only one or two people in the category involved, this provision will be extremely disruptive. We recommend the clause be redrafted with sick leave entitlement more directly related to seniority with a further provision that management should have the right to require a medical certificate any time after the first week of absence.

11. Clause 21 - Unjust Dismissal - Page 10 and 11

This concept creates an incredibly bureaucratic procedure with some rather frightening implications for abuse. We recommend at the very least that entitlement should relate to a period of seniority and that the remedy should not automatically lead to reinstatement where unjust dismissal is found to have taken place. Under no circumstances should the provision apply to management personnel.

12. Clause 27 - Extension of Time Limit on Prosecutions - Page 11 and 12

This provision has positively frightening implications for our industry where there is still a grey area as to when a driver/employee is an employee and even whether the motor carrier comes under federal jurisdiction. Ten years after the Code was implemented, there are still jurisdictional cases

before the Courts. An open-ended right to prosecute with the accompanying right to enforce back payment for all standard requirements in such circumstances could literally wipe out dozens of carriers whose status may be in doubt. In light of the general practice under federal legislation, the right to prosecute should not be extended indefinitely. We recommend that this clause be removed.

13. Clause 29 - Refusal to Work Because of Imminent Danger - Page 12 and 13

Employees under collective agreement are already sufficiently protected pursuant to grievance procedure. Since the provision has set a totally subjective test without any recourse if an employee invokes the provision for purposes other than a legitimate concern for safety, it is open to serious abuse. This clause should not apply for employees who are covered under agreement. There should be a provision to the effect that if an employee is subsequently found to have used the provision in a frivolous manner, he should be subject to disciplinary action.

14. Clause 30 - Safety and Health Committees - Page 13 and 14

This could be a useful reserve power in special cases. We do not believe it should be applied generally as it could prove to be counterproductive. The clause should be redrafted to limit the Minister's discretion to cases where an employer has refused to cooperate in improving conditions of safety.

15. Clause 42 and Clause 46 - Certification Procedures - Page 15

We believe that it is fundamentally wrong that the CLRB's power should be enhanced for the purpose of determining employees' wishes as contemplated. The so-called streamlined certification procedures will not improve the atmosphere in negotiating for a first agreement. We recommend that both these provisions be withdrawn and that a certification vote should be mandatory.

16. Clause 43 - Interim Decisions - Page 16

While this change may be convenient for the Board, we believe it will hardly be conducive to producing harmony between the parties, or that it will increase confidence in the Board. Removal of the right of appeal is a further cause for concern. We recommend deletion of the clause.

17. Clause 45 - Prohibition Against Altering Terms
and Conditions of Employment - Page 16

The clause goes too far and there should be some flexibility so that the employer may introduce changes in pay or conditions during certification procedures that were legitimately under consideration or otherwise anticipated prior to the commencement of certification procedures.

18. Clause 68 - Burden of Proof - Page 16

This clause goes too far in shifting the onus for making out a prima facie case.

19. Clause 72 - Right to Financial Statements - Page 17

Financial statements should be mailed automatically to membership of trade unions.

MAJOR OMISSIONS IN BILL C-8

20. Strike Action - Page 17 and 18

It is time that the Governor in Council be invested with stand-by authority to intervene in industrial disputes in key sectors of the economy where the public interest becomes an overriding issue. This power should include the right to postpone strike action and to order arbitration.

21. Voting Procedures - Page 18 and 19

In addition to a mandatory vote on certification, we believe there should be a supervised secret ballot vote on ratification or rejection votes. In key industry situations involving the public interest, it is no longer tolerable that strike votes are acceptable which reflect a small minority of membership opinion. If the right to strike is an essential element in collective bargaining, and it is, it surely carries with it a responsibility for union membership to be heard particularly in those areas where a strike could seriously damage the public interest.

22. Picketing - Page 19

Bill C-8 is seriously deficient in failing to incorporate a statement of legal rights and obligations of the parties where picketing occurs. New procedures are also required to adjudicate on picketing with dispatch to determine the rights of the parties.

23. Penalties - Page 19

With a clear statement of the rights, duties and obligations of the parties, the CLRB should be required to impose specified penalties where it determines that violations have taken place.

FINAL OBSERVATIONPage 20

In addition to the cost impact inherent in Bill C-8 and our concern over the practicality of detailed proposals, the Bill falls short of achieving the intended purpose of "improving the working environment and the collective bargaining process". No consideration has been given to the impact the legislation will have on individual industries that come under federal jurisdiction and particularly for the hundreds of small businessmen engaged in extra-provincial trucking.

As a final recommendation, we believe that this Bill should be withdrawn and that a Royal Commission be appointed to examine the whole area of industrial relations under federal jurisdiction.

A SUBMISSION BY
CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION
TO THE
HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
ON BILL C-8
AMENDMENTS TO THE CANADA LABOUR CODE

MARCH, 1978

INTRODUCTION

1. The Industry, Its Size and Structure

Canadian Trucking Association is a federation of seven provincial and regional associations who in turn represent through their membership, the major part of the 'for-hire' trucking industry in Canada which consists of some 13,000 or so individual undertakings.

For-hire trucking now constitutes the major mode of freight transportation in Canada measured by revenue. Some 42% of revenues for all intercity carriers are accounted for by 'for-hire' trucking (See Schedule A).

The 'for-hire' trucking industry comprises both large and small operators. CTA estimates that something like 1,800 motor carrier undertakings of all kinds operate extra-provincially and are therefore subject to federal jurisdiction. While there are now some fairly large trucking companies operating across the continent, the vast majority of our members are small regional carriers where the kitchen sink often substitutes for the "Executive Suite". Some of the major general freight carriers in particular have extensive networks of terminals across the country. The trucking industry (private and 'for-hire') also dominates international movements between Canada and the United States. Approximately 47% of value of Canadian exports to the U.S., excluding pipeline product, is moved by truck.

2. Federal Jurisdiction Over Trucking in the Labour Relations Field

In the early 1950s, the Privy Council determined that Ottawa had jurisdiction in trucking which extends over all extra-provincial motor carrier undertakings. This meant that virtually any carrier that had been granted extra-provincial operating authority or who operated beyond the boundaries of one Province fell under federal jurisdiction. At the time, Ottawa was not in a position to regulate motor vehicle undertakings, whereas the Provinces had developed the necessary regulatory framework since highways come under the exclusive jurisdiction of the Provinces. The federal Motor Vehicle Transport Act was passed in 1954 incorporating by reference the various provincial regulatory regimes and delegating administrative authority over what was technically federal jurisdiction to provincial regulatory agencies. However, this delegation did not extend to the area of labour legislation.

Since implementation of the Canada Labour Code in the 1960s, extra-provincial truckers have gone through no less than four Inquiries in order to maintain essential flexibility under Div. 1 of Part III dealing with hours of work in order to serve the second largest nation in the world, often under extremely difficult geographic and climatic conditions. In addition to the often tortuous language of the Canada Labour Code, hours of work are covered under equally confusing regulations passed pursuant to Parts III and IV of the Code and no less than a dozen different sets of safety regulations.

A major concern for truckers subject to the federal Labour Code is that they have to compete for much of their business with other truckers who come under provincial jurisdiction. Approximately 25 percent of business done by the 'for-hire' industry in Canada is between Provinces, while something like 2/3 of the business done by the industry is conducted by extra-provincial carriers subject to federal jurisdiction. This is attributed to the fact that most of the large truckers engage in extra-provincial operations and therefore are subject to the federal Labour Code even when hauling goods between points within a Province.

3. The Competitive Situation

For-hire truckers, whether operating between Provinces, internationally or locally, compete against railways and railway express; other 'for-hire' truckers; couriers; poolcar operators and freight forwarders; air freight, and above all, private trucking. Weigh-scale information for the Province of Ontario for example, shows that 41% of the freight tonnage carried by intercity trucks over provincial highways is moved by privately owned trucks. On the major interprovincial artery connecting Montreal and Toronto, nearly half the freight tonnage moved by truck is carried by private carriers who do not come under the federal labour standard even when operating between Provinces.

The foregoing recital is important to an appreciation of our concern over amendments to Bill C-8, and particularly those amendments to Parts III and IV of the Code which carry a cost implication that will be felt directly and immediately by the consumer. This cost impact unfortunately will apply in a highly regressive manner because trucks move about 3/4 of the food we buy and also most of the consumer goods.

GENERAL COMMENTS ON BILL C-8

4. Part III Amendments

Bill C-8 and its big brother "The 14-Point Program" have been accompanied by an ocean of rhetoric suggesting that the changes are "...designed to improve the working environment in general and the collective bargaining process...". The federal Cabinet has already indicated concern over the economic impact of the Bill by reducing the number of statutory holidays proposed from two to one. It is our view that several of the proposed amendments carry an even greater cost implication. Regardless of merit from the standpoint of social engineering, this Bill will result in increased transportation costs which will inevitably be passed on to the consumer. The mathematics of the situation are quite straightforward because in 'for-hire' trucking, labour costs constitute more than 50 percent of total operating costs.

Because the federal Labour Code amendments have uniform application across the country, any substantial upgrading of labour standards has a different economic impact in different regions, the impact being greatest in the less economically developed regions. Given the small geographic size of the Atlantic Provinces, a greater proportion of the trucking industry comes under federal jurisdiction there than elsewhere. Since trucking companies in the Atlantic Region tend to be smaller, wage levels and other standards are somewhat lower than those in the industrial heartland of the country. Whatever the change in Part III standards does, it is likely to have its greatest direct impact on operating costs in transportation in the Atlantic Region.

A further concern is that by upgrading the basic standards to something approaching the best available standards under collective agreement, Bill C-8 provides a firm base for trade unions to demand immediately even better standards and fringes through the collective bargaining process.

Historically in collective agreements, there is a relationship between the minimum standards in the legislation and what is negotiated by collective agreement. If the Government is to increase the base level, then obviously in the eyes of most trade unionists, the relationship must be maintained and further intrusions into the operation of our companies will be made to maintain the sometimes intangible differential.

5. Part IV Amendments

While there can be no serious complaint over the non-legislative safety programs contemplated under the 14-Point Program, such as the creation of a National Centre for Occupational Safety and Health, one must seriously question certain

of the Part IV proposals dealing with the creation of safety committees at the Minister's discretion. If Labour Canada moves to implement this concept generally, we feel it will be counterproductive in many cases and lead to a bureaucratic and administrative jungle due to the vastly different structure of industries under federal jurisdiction and the approach of each in handling safety.

The transportation industry in particular has cause for concern over the approach contemplated under Part IV in permitting an employee to refuse work based on an entirely subjective test in determining whether the work is unsafe or hazardous to health. In situations of industrial unrest, even the threat of inclement weather could give rise to a unilateral decision by employees not to work claiming that there is a safety hazard. This would render the sanctity of collective agreements null and void and there is absolutely no provision for recourse against employees should it subsequently be determined that reliance on the provision is frivolous.

6. Part V - Industrial Relations

The amendments to Part V of the Code seem to proceed from an assumption that industrial stability and economic recovery are most likely to result from a general broadening of the powers of the Canada Labour Relations Board with an accompanying diminution of management's rights in the bargaining process. The thrust of the Part V amendments contemplates enhancement of the adversary system.

One observation that might be made is that Bill C-8 appears to be pretty much of a catch-all shopping list of bits and pieces of legislation that may have been tried in one or another of the Provinces. Nor is there any indication as far as we are aware that Labour Canada has attempted to assess the need for cost effectiveness of the proposed changes.

Part V amendments ignore the power balance in the collective bargaining process as we enter the last quarter of the Twentieth Century or the "public interest" implication. Nowhere in the Part V amendments is there the slightest inclination to improve the democratic process in the trade union movement or to do anything to provide government with a new range of options for dealing with industrial disputes in key areas of the economy such as transportation where the public interest is always an issue.

DETAILED COMMENTS ON BILL C-8

PART III - LABOUR STANDARDS7. Clause 1 - General Holidays

While the original intention was to add two new statutory holidays, we understand that Cabinet reduced the number of new statutory holidays to one. For the transportation industry, the addition of an extra statutory holiday means additional direct and indirect cost. Many sectors of the transportation industry are forced to operate on an around-the-clock basis and compensate their employees for statutory holidays in another manner. An additional statutory holiday results in further disruption of schedules, under-utilization of equipment, etc.

Recommendation: We do not oppose the creation of an additional statutory holiday as the vast majority of employees in our industry are already entitled to the holiday or are compensated when they have to work on the holiday, but there is a cost implication involved which inevitably must be passed on to the consumer of transportation services.

8. Clause 2 - Application to Managers and Superintendents

We find it difficult to understand the motivation behind the proposal to extend most of the Part III benefits to managerial personnel. Indeed, the implications in light of certain other amendments proposed in this Bill are ridiculous. For example, what are the implications of extending the benefits to managerial personnel in light of the subsequent provision against unjust dismissal? Does every manager who has a falling-out with senior management have the right to arbitration to get his job back, and who are the Departmental arbitrators who have the experience to adjudicate and to interpret contracts of employment in determining application of the unjust dismissal proposal as it applies to management? Application of the unjust dismissal provision in the case of management personnel simply provides a third method of recourse in addition to negotiation and recourse to the Courts with the additional implication that if the dismissed manager is successful in arbitration, recourse to the Courts under contract is foreclosed.

Managers are hired and compensated accordingly to "manage". The suggestion that a junior bureaucrat should be in a position to arbitrate on whether a manager is fulfilling his job properly is totally unacceptable.

commendation: We recommend that this amendment be withdrawn.

9. Clause 3 - Priority of Regulations Under Part III
Over all Other Laws

It is surely repugnant to the legislative process in general to enhance the status of regulation in this manner. The industry's experience in this regard is relevant because there have been some pretty terrible examples of poorly drafted and confusing regulations in the past which not only conflict with each other, but take precedence over long-standing customs and traditions in the industry. For example, a tradition in trucking that is enshrined in Teamster agreements is to protect seniority rights. Thus, a Teamster driver is not subject to termination and does not lose recall rights until he has been on continuous lay-off for more than one year. Under collective agreement, a carrier cannot give notice of dismissal in accordance with the requirements of the regulations dealing with Severance Pay. In a period of economic contraction when drivers are laid-off, carriers have been faced with having to meet the Severance Pay requirement because they cannot give notice.

This regulatory jungle persuaded the industry to seek a fourth Inquiry two or three years ago in which we sought to have the terms and conditions of collective agreements substituted for the Part III standard regulations applicable to employees in the industry in the same manner that had been recommended pursuant to the Inquiry for the railway running trades. While the Industry Report rejected the industry request (largely on grounds of administrative difficulty due to the number of companies involved) the Report did support the industry's position over the inadequacy of some of the regulations.

Concern in this regard is also enhanced by the decentralized type of enforcement which now takes place in Labour Canada whereby interpretation of regulations is left up to regional officers. Not only does this sometimes lead to confusing or conflicting interpretations of the regulations, but has also made it difficult on occasion to obtain decisions resolving areas of doubt based on regional interpretations.

Recommendation: We recommend that this amendment be withdrawn.

10. Clauses 4, 5 and 6 - Averaging

When the Canada Labour Standards Code was first before Parliament, the transportation industry fought for and obtained a last minute amendment permitting Inquiries based on Ministerial recommendation pursuant to Sec. 62 based on criteria contained in Sec. 32.1. As previously stated, the trucking industry has undergone no less than four such Inquiries to obtain and

maintain essential flexibility in hours of work in recognition of our geographic, demographic and climatic reality. Virtually all transportation modes have taken advantage of the Inquiry route to obtain such flexibility.

This flexibility is supplemented by provisions of the Code dealing with averaging. Indeed, in opposing industry requests for additional hours of work flexibility, Labour Canada invariably places reliance on the existing averaging provisions claiming that these are adequate. Averaging has indeed been useful to segments of the motor carrier industry, particularly to the motor coach operators and to the household goods movers where seasonal peaks and valleys in activity can be anticipated with some degree of certainty.

We have difficulty in understanding the language in Clause 6 amending Sec. 29 or its purpose. Why, for example, under Sec. 29.2(3) does a Ministerial permit authorizing the use of averaging now require support from at least 80% of the class of employees in a non-union situation? In the case of collective agreement, why should averaging only be available on joint application from both parties to the collective agreement? Surely in both cases the change constitutes a drastic intervention in management's right to manage and schedule hours within the basic flexibility available under the Code which Parliament granted in its wisdom.

The totally arbitrary selection of the 80% support figure in non-union situations is ridiculous. If the 80% requirement is valid here, why shouldn't it be valid on certification, strike vote ratification, etc.? Moreover, how would a determination be made as to the timing of a vote and the voting constituency?

Recommendation: We recommend that the proposed amendments to Sec. 29 contained in Clauses 4, 5 and 6 be dropped on the grounds that the averaging system in the Code is perfectly adequate as it stands.

11. Clause 11 - Calculation of Vacation Pay

The text showing the amendment is misleading. In the new definition of vacation pay in Sec. 38, the words underlined "after six consecutive years of employment by the one employer" are followed by the words "six percent of the wages...". Since there is a change from four to six percent based on the amendment of six consecutive years seniority, "six percent" should be underlined.

This amendment comes fairly close to matching the current provision in Teamster contracts. Employees are entitled to three weeks after five years at six percent. The obvious concern here, as elsewhere, is that unions will be under great pressure to do substantially better. In the case of non-union companies, and particularly in less developed regions of the country, the proposed legislative minimum could have a significant direct cost impact for the industry and consumers.

Recommendation: This clause carries with it a cost impact which in some situations could be quite significant. If economic impact on the transportation industry and consumer is a serious consideration, we would recommend further consideration.

2. Clause 12 - Three Weeks Paid Vacation

The amendment to Sec. 40 providing for three weeks vacation pay after six consecutive years employment will also have a cost impact particularly in the case of employees under collective agreement where again there will be considerable pressure to improve the current status under Agreements. It is a question of the cost impact which will be significant since the new basic requirement will be very close to the practice under most collective agreements. In this case as elsewhere, an examination of basic U.S. studies might be in order.

Recommendation: As in the previous clause, the cost implication is the governing factor from our standpoint. When we add it all up, what does it do to the cost of transportation?

13. Clause 18 - Holiday Work for Managers

This clause, consequent on the amendment contained in Clause 2, is a further illustration of the ultimate encroachment into areas which should be the sole prerogative of management if they are to manage. If managers who are covered under Part III are to be compensated when they are "required to work" on a holiday, where do you draw the line in deciding upon entitlement under this provision? If a manager decides to show up at the place of business on a holiday, then presumably under this clause he is entitled to compensation. But what if he takes a briefcase home with him on his own initiative over the Christmas/Boxing Day holiday because he feels that it is incumbent for him to work in order to do his job properly - is he entitled to compensation under Sec. 54.1 and who decides?

Recommendation: We recommend that this amendment be dropped for reasons already discussed under Clause 2.

14. Clause 20 - Prohibition Against Dismissal Due to Pregnancy

Circumvention of the twelve month seniority prerequisite for job protection in the case of pregnancy and entitlement for leave, could lead to prejudice in the hiring of certain female employees. There is a basic inconsistency between the language in Sec. 59.4 and the existing provision on maternity leave under Sec. 59.2 which has not changed. Sec. 59.2 authorizes maternity leave up to seventeen weeks after twelve months continuous employment. The 59.4 amendment says that you may not dismiss an employee regardless of seniority because of pregnancy or because the pregnant employee has applied for leave.

For the two Sections to be consistent, it must mean that the girl who announces she is pregnant one day after being hired is entitled to the same leave as the female employee with twelve months seniority who is entitled to up to seventeen

weeks. This provision is not only unreasonable, but could be extremely unfair to the employer and to other employees. It could mean that a female employee, before she has even completed a training or probationary period, acquires tenure entitling her to significant time-off. If it is necessary to engage another employee temporarily, that temporary employee may be better qualified by the time the pregnant employee returns for work, yet you have to let her go.

The degree of prejudice and economic impact under this will vary significantly from company to company depending on the structure of the business. For example, where the employer has a large secretarial pool or in a large branch bank when a secretary or teller becomes pregnant, it may be possible to get by without engaging temporary help. But in the small truck terminal where there may be only two or three female clerical or secretarial employees, real hardship could result.

Inclusion of this provision in conjunction with improved minimal standards under other provisions such as sick leave, coupled with a minimal or non-existent seniority requirement, may well have the effect of discouraging employers from continuing a policy on salary continuation thereby putting an additional burden on the Unemployment Insurance fund. The Committee might usefully request UIC to provide data as to the number of employees under federal jurisdiction non-union companies where the employer takes advantage of the lower UIC rates applicable when the employer undertakes salary continuation, thereby reducing UIC, sick and pregnancy leave payments.

There are surely some aspects of human behaviour that are better left to individuals to work out the responsibility for their actions. Just why all federally regulated businesses should automatically be deemed to have a paternal responsibility - especially when you hardly know the girl - is not obvious.

Recommendation: The existing provision under Sec. 59.2 is reasonable and adequate. We see no justification whatsoever for this change and feel it should be dropped.

15. Clause 21 - Bereavement Leave

We anticipate that most employers grant bereavement leave to an employee where a member of the immediate family dies. Our concern with Clause 21 relates to the manner in which it is spelled out and the discretionary power left to the Governor in Council in defining "immediate family" or in increasing the number of days of absence. For example, the Section calls for leave of three days "immediately following the day of death". That may not be particularly suitable or appropriate, yet that is the requirement under Sec. 59.6 (1) if it passes.

Presumably bereavement leave is to permit an employee to attend the funeral, however, that is not always possible in this day and age given population mobility. If an employee takes bereavement leave and does not use the time-off to attend the funeral, should there be an obligation to pay wages after three months seniority?

certain respects, and depending on how broadly the regulations are drafted in defining "immediate family" or for increasing the number of days absence, this provision goes further in terms of creating a cost implication for the employer than collective agreements. For example, under Teamster contract, leave is contingent upon attendance at the funeral and also the time of leave relates to the date of the funeral rather than specifically to "three days immediately following the day of the death" which may or may not be appropriate in all cases. Furthermore, there is some flexibility under contract as to what the appropriate time-off is depending on the relationship. See Schedule B) attached.

Recommendation: That provision should be rethought, and, for now, left to the decision of negotiators or managerial discretion.

16. Clause 22 - Sick Leave

The requirement contained in Sec. 61.4 could be very expensive where you have to grant sick leave for up to twelve weeks for an employee with only three consecutive months seniority. This provision could work a particular hardship in a situation where, because of the number of people in the employee's job category, somebody else has to be hired and trained on a temporary basis.

Another problem is that the employee, and certainly the employer, won't know how long the leave will last; yet there is no onus on the employee in this Clause to establish the bona fides of his sickness unless requested within fifteen days after his return. The clause is totally inadequate to meet the situation where an employee is away for a few weeks, back for a few days, away again and so on. Does three months seniority give unlimited tenure to an employee as long as he comes back for a few days within every twelve week period?

Recommendation: The clause as presently drafted is open to serious manipulation. Any sick leave provision should relate time-off more closely to seniority; possibly one week for each month seniority after the first three months on the job to a maximum of twelve weeks. A further provision should be included so there is an onus on the employee to establish the bona fides of the sickness or injury pursuant to medical certification any time after the first week absence, at the employer's request.

17. Clause 21 - Unjust Dismissal

This provision causes nothing less than consternation as it creates an incredibly complicated bureaucratic procedure. It also sets up any federally regulated non-union employer as a clay-pigeon in circumstances where the dismissed employee can take a pot-shot without even paying for the ammunition.

even allowing that there are obviously some employees who are genuine SOB's, the provision seems to be drafted on the entirely unwarranted assumption that virtually all employers fall under this category and the equally erroneous assumption that a dismissed employee is always the wronged party. We have already touched on the implication of applying this provision in the case of management employees.

The provision contemplates adjudication of the merits of dismissal by inspectors and adjudicators who are all presumably civil servants, but who will all nevertheless exercise the wisdom of Solomon in determining what is justifiable dismissal in the private sector.

While we do not oppose the inclusion of some provision in order to protect the essential interests of the work force where there is no collective agreement, this provision is an open invitation for the employee to embarrass the employer at no cost whatsoever to the employee. Since there is no seniority condition as a prerequisite, it would seem that a dismissed employee could trigger this provision under the implications of Sec. 28(1) even where it was clearly understood that he had been engaged for a probationary period or in order to qualify after a training program and is dismissed because he failed to meet the employer's standard. It is not clear why this costly (to management) arbitration procedure should be triggered in that type of situation since it puts the adjudicator clearly in the position of determining what the employer's standard should or should not be to meet the job requirement.

Another implication is that where there is a collective agreement, quite often management and union officials will agree that a dismissal is warranted and the reasons for that may have something to do with the employee's mental health, morals etc. Under those situations, the employee can be let go without deliberately setting about to destroy any remaining vestige of self-respect the employee may have. Under this provision, an employer could be faced with the unhappy prospect of having to document the employee's shortcomings in a manner which, if it became public in proceedings, could be even more damaging to the employee's self-respect.

Recommendation: The full implications of this provision have not been adequately considered. At the very least, it should only be available after a three to six months probationary period. Nor should the remedy include automatic reinstatement in addition to financial compensation. The employer should have the option, if dismissal is found to be unjust, of paying an additional amount in lieu of reinstatement and under no circumstances should the provision apply in the case of management personnel.

18. Clause 27 - Extension of Time Limit on Prosecutions

Presently, Sec. 70(2) limits the time for prosecution for violation to two years after the subject matter giving rise to the proceedings arose. The new Sec. 70(2) appears to eliminate the two year prescription period entirely so that prosecution can be launched at any time within one year from the date which evidence sufficient to convince the Minister that prosecution is justified, is brought to his (the Minister's) attention.

s is an incredible proposition given the highly complicated language contained in Part III and its various divisions, subdivisions and sections, to say nothing of the mass of regulations. To illustrate the point, Sec. 71(1) states that where there has been a conviction for an offense under this Part, the Court may, in addition to any penalty, order the employer to pay overtime, vacation pay, holiday pay or other wages to which an employee is entitled where the failure to pay, or pay sufficiently was a result of the offense for which the employer was convicted.

In the 'for-hire' trucking industry, the combination of Sec. 71 and the amendment contemplated in Sec. 70(2) under Clause 27 could be a disaster for many small employers who may have misunderstood the technical requirements of the Code or regulations. Indeed, the precise relationship between the employer and employee in our industry as against the employer and independent contractor has not yet been adequately clarified. This is evident from the fact that some twelve years after the Canada Labour Code was first implemented, the first adjudication has just taken place to determine whether a motor carrier undertaking subject to the Code has established an employer/employee relationship where a broker/driver who hauls freight for the company is employed by a sub-contractor. In the case in question, the Courts said the employer/employee relationship did not exist, but there are so many variations of the theme in the trucking industry that it is virtually impossible to determine what the technical legal status is without adjudication.

Under such circumstances, the effect of eliminating the limitation period on prosecution could be a disaster. Given that there is a limitation period under virtually every other statute, except in the case of the Income Tax Act where fraud is established, we think this amendment is totally unwarranted.

Recommendation: The amendment of Clause 27 to Sec. 70(2) should be removed.

PART IV - SAFETY OF EMPLOYEES

19. Clause 29 - Refusal to Work Because of Imminent Danger

In addition to the general onus contained in Sec. 81 and Sec. 82 on both the employer and the employee, new Clause 29 introducing Sec. 82.1 allows an employee to refuse to work under a totally subjective test where he has cause to believe the operation of a machine or device constitutes an imminent danger to his safety or health.

Labour Canada has not to our knowledge attempted to explain why they feel such a provision is necessary at this time or that a significant safety hazard exists for employees warranting this amendments, other than the fact that a similar provision has been incorporated in at least one Province (Ontario). In the Ontario situation, there have already been two arbitrations before the Ontario Labour Relations Board which tend to illustrate the potential for abuse where employees triggered the imminent danger concept for reasons totally unconnected with the purpose and intent of this provision.

the very least, this provision should be limited in application to those situations where there is no collective agreement. Under agreement, if an employee refuses work on grounds of safety and the employer attempts to retaliate, the merits are determined under arbitration of the grievance. If the provision is not so limited, we are greatly concerned that the subjective test with arbitration after the event, and no penalty to employees found to have acted in a frivolous manner, or for reasons that are not connected with safety, will give rise to abuse of the provision during times of industrial unrest. In this situation, the ability to refuse work is absolute, there is no recourse and management's available recourse under breach of contract will become even more remote than at present.

Recommendation: This provision should be reconsidered and at the very least, the provision should be limited to situations where there is no collective agreement. If the provision is retained, a further subsection should be added to the effect that where subsequent arbitration determines that the employee has acted in other than good faith, it would give rise to immediate dismissal or other disciplinary action by the employer.

20. Clause 30 - Safety and Health Committees

While this provision is obviously well-intended, it would create an administrative jungle and in some situations, be totally counterproductive, in addition to causing administrative problems and extra cost for the employer. The basic problem relates to the size and structure of federally regulated industries and the wide variation in the kind of risk or exposure to risk amongst various categories of employees.

Other factors suggesting that general application of this provision would be inappropriate are that existing company safety programs vary depending on the structure of the company and the industry in question. In trucking for example, there is no comparison between the type of hazard a truck driver may be exposed to compared to clerical personnel. There would, therefore, be no point in mixing the two categories in a common safety committee.

In-house safety programs vary from company to company depending on the number, size and location of terminals, the number of employees located at a particular terminal, etc. The programs may be run by personnel especially designated at head office, or through individual terminal managers who have authority to institute necessary programs for employees under their control.

An across-the-board concept to establish safety committees might be totally counterproductive. In the trucking industry, the greatest incentive for safety, in addition to the human factor, is economic. With the cost of highway equipment running in excess of \$60,000.00, to say nothing of value of cargo, there is the greatest possible economic incentive for the trucker who wants to stay in business to introduce practical safety measures. An equally significant spur to safety is the level of Workmen's Compensation Board premiums and especially insurance premiums which are directly related to experience performance of the company.

Perhaps the single greatest investment that can be made in promoting highway safety would be if various law enforcement agencies could be persuaded to enforce speed limits as evidenced by the fact that in the first full year after the introduction of the 55 mph in the U.S. as a result of the energy crisis, there was a 24 percent reduction in highway truck accident involvement.

Recommendation: The Minister's discretionary power to impose safety committees should be limited in law to situations where there has been a specific finding that a company's safety programs or practices are inadequate and where direct consultation with management has failed to generate the appropriate response. General application of the provision creating a mass of safety committees in every place of business would be counterproductive.

PART V - INDUSTRIAL RELATIONS

21. General Observations

It is questionable whether more legislation, or handing additional powers and discretion to the CLRB is the answer to Canada's industrial relations malaise. Certainly the convenience of the Board in certification matters shouldn't be an overriding consideration in itself. Canada's sorry record in the field of industrial unrest can be traced in part at least to an excess of legislative tinkering and a lack of certainty as to the rights and obligations of parties.

The amendments to Part V of the Code presently contemplated give no recognition to the fact that the pendulum may have swung too far or that the economic power in collective bargaining which affects the public interest carries with it a responsibility to ensure that in the exercise of that power, the public believes such power is exercised in a manner which reflects basic democratic principles. The amendments to Part V of the Code in our view reflect thinking more appropriate to the first half of the Twentieth Century rather than the last quarter. This concern is reflected in the remarks of a spokesman whose credentials to comment in this area are impeccable:

"...labour standards at the peak of success, in terms of goals, in terms of money, in terms of power. It has realized most of its early goals; an end to sweat shops and child labour, the 8-hour day and the 5-day week, unemployment insurance, minimum wages, pensions and medicare.... And labour, indisputably has power; it commands enormous capital, a potent legal lobby and a means to enforce its demands".

The same spokesman in talking about the growth of trade union power, went on to say:

"so we passed laws restricting business, while lifting the laws restricting unions, and bit by bit, monopoly power was built into collective bargaining".

And again:

"and now that each settlement is a target for the next one to surpass, each leader is scrambling to get his members a better deal than his rivals. What a Labour Leader in Britain calls "the pay claims free-for-all" is degenerating into an exercise in raw power, a competition in irresponsibility".

Bill C-8, and particularly the proposed changes to Part V dealing with Industrial Relations does nothing to meet the above concern expressed a couple of years ago by the Hon. Bryce Mackasey.

22. Clause 42 and Clause 46 - Certification Procedures

Because a trade union, once certified, does not have to seek regular review for its continued justification for existence from its membership, and a union can only be decertified pursuant to complicated procedures ending in a secret ballot, we believe it is fundamentally wrong in principle for the Board's power to be enhanced for purposes of determining employee wishes other than by secret ballot. The proposed changes in Clause 42 and Clause 46 amending Sec. 118.1 and Sec. 126(c) respectively appears to do precisely that.

The fact that an employee may have signed a union membership card is not conclusive due to the coercive element that is sometimes present under this procedure. We see no overriding justification for introducing a streamlined certification procedure which would permit the CLRB to determine an employee's wishes in order to impose a first agreement. Evidence of support for certification via the ballot is likely to do more to improve the atmosphere of negotiating a first agreement than a so-called streamlining of procedures.

Recommendation: We would recommend that both these provisions be withdrawn and that certification votes be mandatory.

1 Address by the Hon. Bryce Mackasey to the Rotary Club, November, 1975 - "Union Power and the Public Interest"

. Clause 43 - Interim Decisions

The amendment to Sec. 120.1 increasing the Board's discretion to dispose of issues individually that are the subject of an application or complaint, if the Board is satisfied that there would be no prejudice, may be highly convenient but hardly conducive to reduce acrimony between parties or to increase confidence in the Board. Removal of appeal from this extension of the Board's discretionary power to issue interim decisions is further cause for concern.

Recommendation: We recommend deletion of this Clause.

24. Clause 45 - Prohibition Against Altering
Terms and Conditions of Employment

We see no overriding purpose or reason why an employer's normal right and responsibility to his employees should be arbitrarily set aside in order to facilitate certification proceedings. Indeed, unless one proceeds on the assumption that every certification application deserves to be expedited, regardless of the extent of support, the assumption that any change in the terms and conditions of work constitutes an unfair labour practice is more a reflection of bias in this Bill than it is a reflection of a serious problem warranting this kind of interference. Surely, an employer should have some kind of recourse to establish that a change in remuneration or conditions of employment during certification proceedings is not a deliberate attempt to interfere with the application.

Recommendation: This Clause should be withdrawn or at least amended to permit the employer to substantiate that a change in pay conditions or other conditions of employment has been under consideration, or is otherwise justified.

25. Clause 68 - Burden of Proof

This Clause goes beyond shifting the onus after a prima facie case is made. It calls for a complete reversal of the onus when a complaint is made in accordance with Sec. 187 alleging that an employer has failed to comply with Sec. 184(3) (prohibiting him from refusing to employ or continue to employ a person or otherwise discriminate). It is fundamentally wrong and further evidence of a bias. What do the words "...the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred.." mean? Without further clarification, this could mean that the complainant, simply by filing a complaint, creates an almost irrebuttable onus.

Recommendation: This Clause should be withdrawn.

. Clause 72 - Right to Financial Statements

While the intention here may be sound, the reality doesn't go far enough. Members of a trade union should be entitled as a right to receive a financial statement. The very fact that such a provision is deemed necessary suggests why the provision of such a statement should not be on a request basis only.

Recommendation: Financial statements should be distributed to members automatically.

MAJOR OMISSIONS IN BILL C-8

27. General Observations

It is essential that Members of Parliament understand the relative bargaining power of labour and management in transportation in light of this Bill. Nowhere is the "public interest" factor at greater risk than with collective bargaining in transportation as evidenced by the frequency with which the Federal Government has had to intervene in serious transportation disputes involving federally regulated modes such as air, rail, water and harbours in recent years.

In the case of trucking, the impact of strikes has not been of immediate public concern to the same extent for very practical reasons. First of all, bargaining takes place on a regional basis. Secondly, trucking companies do not have much clout in the bargaining process. This is due to the fact that trucking companies are in a highly leveraged position in terms of borrowing. Also, in a major truck strike, shippers can turn to all alternate modes including the flexibility of leasing their own equipment. In the event of a serious truck strike, the striking employees can find alternate employment since the freight has to move somehow. Business lost during a strike in a service industry such as transportation is business foregone permanently and a customer lost during a strike who has signed up to a rail agreed charge or equipment lease arrangement is gone indefinitely.

It is just as well that major strikes in the trucking industry are a rarity for whatever reason, given the overwhelming reliance of consumers on trucks. Furthermore, the jurisdictional problem surfaces once again because in a major truck strike no single level of government would have the authority to order a settlement. To quote from Mr. Mackasey again, nowhere are the following words truer than in our industry:

"The union claim for higher wages is no longer a claim against an employer for a larger share of the profit in the company, it is a claim against the public for a higher place in the pecking order. The union member today is fighting the ordinary citizen, he is fighting the nation to which he owes allegiance. It is no longer a labour/management conflict where management loses when labour wins, it is a labour/nation conflict with the public interest at stake."

The obvious lack of awareness by Labour Canada of the crucial role of some of the sectors under their jurisdiction is disappointing and Bill C-8 gives no recognition to the realities of power in the collective bargaining process as it exists today. Failure to propose any new or innovative approaches to the handling of key industry disputes in the field of transportation and communications in industrial relations is also a disappointment. Some of the issues which might have been considered in this Bill include:

28. Postponement of Strike Action

We believe it is time for the Governor in Council to have standby authority to deal with industrial disputes in key sectors of the economy where the public interest becomes an overriding issue. In that regard, the Governor in Council might be given authority to intervene to postpone strike action for a period of up to sixty or ninety days with the further power to invoke compulsory arbitration or final offer selection without the necessity of recalling Parliament where it is determined that the public interest could be seriously damaged as a result of an industrial dispute.

29. Voting Procedures

Voting irregularities, whether it is a strike vote or ratification or certification vote, still plague the transportation industry. There should be a vote on certification issues (as is now the case in Nova Scotia) and there should be a supervised secret ballot vote on ratification or rejection votes as provided for in Sec. 34(b) of the Ontario Labour Relations Act. In trucking, by the very nature of the industry, situations have arisen where a strike vote has been obtained with less than 15 percent of the eligible members voting. While it may not be easy for a union to schedule meetings in our industry, a strike vote with such minimal support in such a key area involving hardship for the consumer is surely intolerable. Some mechanism must be built into the federal Code to ensure a more meaningful reflection of membership opinion in these critical areas, be it through supervised strike vote or mail-ballot.

the traditional response that such recommendations constitute a violation of trade union internal procedures surely is no longer tenable. In transportation, where the public interest is invariably involved, it is essential that a strike vote clearly represents the will of the majority of members.

30. Picketing

Nowhere under Canadian legislation is it possible to find an adequate statement of the legal rights and obligations of parties where picketing occurs. The basic trade union approach is to place pickets, or honour them, and have the employer and authorities determine their legality. While picketing is a basic adjunct to the right to strike, it is also where the sharp-edge of confrontation takes place in industrial disputes. Placing reliance on the Criminal Code for purposes of determining what is or is not acceptable, places law enforcement agencies in a difficult, if not impossible, position where the potential for violence and injury to person or property is greatest.

Speed in determining the legality of a picket line, etc. is the essential requirement. The Labour Relations Board should be empowered to immediately hear and decide on the legality of picketing actions, as in the case of British Columbia where there is a 24-hour requirement. It is most unfortunate that some thought was not given to this situation in Bill C-8.

31. Penalties

Parties to industrial disputes should be responsible for their actions where the legislation spells out the rights, duties and obligations of the parties clearly. Nowhere is the need for this greater or more evident than with respect to illegal strikes or lock-outs. Experience suggests that where penalties are too severe, the Courts are discouraged from acting. Coupled with economic pressure to settle and a "let bygones be bygones" attitude by employers, it is not much wonder that the sanctity of contract in the area of industrial relations has become somewhat jaded.

CTA recommends that upon a finding by the CLRB that a strike or lock-out is unlawful, the penalty for individual union members, union locals or other union officers for encouraging or failing to take measures to terminate an unlawful strike, should be automatic and fixed by way of fine relating to the number of days the offense continued. A similar penalty regime should apply in the case of unlawful lock-outs by the employer.

FINAL OBSERVATION

Bill C-8 is a totally inadequate document in light of social and economic realities of today. The Part III proposals will have an immediate cost impact which will definitely fuel the inflationary spiral. In addition, the impact of a single national standard reflecting the standard pursuant to agreement in the most highly developed regions of the country will have a significant negative impact on those regions where economic development is most needed. In transportation, these costs are inevitably passed on to the consumer. In light of the discussions over the past four or five years on the role of transportation as a factor in regional development, aspects of Bill C-8 appear to be the very antithesis of this concern. Furthermore, these changes are being introduced just at a time when virtually all modes of transport are running out of easy technology which will allow us to improve efficiency.

The amendments under Part IV dealing with Safety are deficient, highly impractical, and possibly counterproductive.

The Part V amendments will do very little to improve Industrial Relations and some of the provisions may even enhance the degree of acrimony between labour and management. The Part V amendments are deficient also in that they do not give consideration to enhancing industrial democracy in segments of the economy where the public interest is a vital issue and where it is essential that a majority of union members be seen to be exercising their rights (and responsibility) where legislative privilege allows them to take action which will affect the public interest.

Bill C-8 convinces us more than ever that incremental tinkering with legislation governing Industrial Relations under the present Code has reached the point of negative-return. The changes proposed give absolutely no recognition to the peculiarities of the different industries that come under federal jurisdiction nor the impact that the changes will have on individual industries. If we are serious about attempting to achieve a new consensus to improve the working environment in general and the collective bargaining process in particular, this Bill should be withdrawn, a Royal Commission should be appointed to thoroughly examine the whole area of Industrial Relations from top to bottom with a view to reaching some genuine consensus on new approaches.

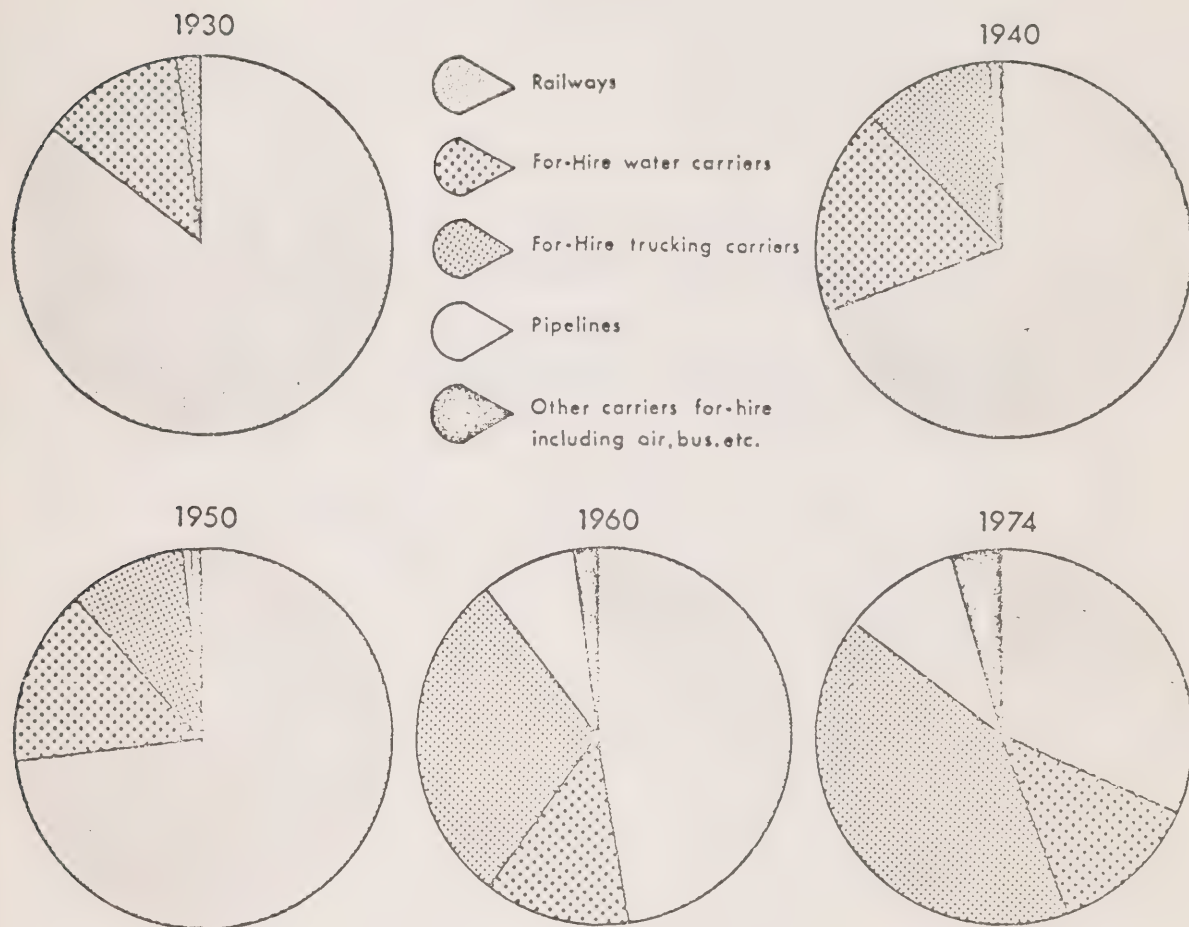
ALL OF WHICH IS RESPECTFULLY SUBMITTED

CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION

March, 1978

Operating Revenues of Canadian Domiciled Carriers Engaged in For-Hire Freight Transportation by Mode of Transport

SCHEDULE A



Sources:

Statistics Canada Railway Transport Part II Cat. no. 52-208
 Statistics Canada Gas Utilities Cat. no. 57-205
 Statistics Canada Oil Pipeline Transport Cat. no. 55-201
 Statistics Canada Census of Merchandising and Service Establishments 1931
 Statistics Canada Motor Carriers Freight-Passenger
 Statistics Canada Motor Carriers Freight Cat. no. 53-222 and 53-223
 Statistics Canada Motor Transport Traffic Canada Cat. no. 53-207
 Statistics Canada Water Transportation Cat. no. 54-205
 Statistics Canada Water Transportation Data Sheet, Advance Statistics
 Statistics Canada Air Carrier Financial Statements Cat. no. 51-206
 Royal Commission on Canada's Economic Prospects,
 Transportation in Canada, by J.C. Lessard

Notes pertaining to tabulations

- (1) Some of the figures are estimates only.
- (2) Pipeline revenues exclude revenues earned by distribution systems.
- (3) Trucking revenues exclude revenues of trucking firms without employees. CN express is included in rail and not trucking.
- (4) Rail figures include subsidies.

SCHEDULE B

EXTRACT FROM TEAMSTER CONTRACT IN WINNIPEG

"Regular employees will have Funeral Leave Entitlement as follows:

When death occurs to a member of a regular employee's immediate family, the employee will be granted, upon request, an appropriate leave of absence and if he attends the funeral, he shall be compensated at his regular straight time hourly rate for hours lost from his regular schedule on any of the days prior to the funeral, the day of the funeral and the day after the funeral, for a maximum of three (3) days.

Members of the employee's family are defined as the employee's spouse, mother, father, sons, daughters, sisters, brothers, mother-in-law, father-in-law, grandfather and grandmother. Step-father or step-mother will be recognized provided such step-father or step-mother had the status of the employee's father or mother."

APPENDICE « LMI-7 »

EXPOSE SUR LE BILL C-8
SOU MIS PAR
L'ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMIONNAGE
AU
COMITE PERMANENT DU TRAVAIL, MAIN D'OEUVRE ET IMMIGRATION

MODIFICATIONS AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

MARS 1978.

SOMMAIRE ET RECOMMANDATIONS

PREAMBULE

1. Notre industrie et, la conjoncture concurrentielle - Pages 1 et 2

Au Canada, l'industrie du camionnage "public" compte pour quelque 42 pour cent des recettes du transport du fret. Les transporteurs extra-provinciaux assujettis à la juridiction fédérale se partagent environ les deux tiers de ces recettes bien que seulement quelque 25 pour cent des recettes des camionneurs publics proviennent du transport de fret interprovincial. Les camionneurs extra-provinciaux qui sont régis par le Code canadien du travail sont en compétition avec les transporteurs intra-provinciaux pour une large part de leur commerce dans chaque province. En de nombreux cas, ces transporteurs intra-provinciaux, (privés et publics,) sont assujettis à des normes de travail très différentes.

COMMENTAIRES GENERAUX QUANT AU BILL C-8

2. Modifications aux Parties III, IV et V - Pages 4, 5 et 6

Plus de 50 pour cent du total des frais d'exploitation du camionnage "public" sont attribuables au frais de main-d'oeuvre. Dans l'ensemble, les répercussions des modifications législatives proposées pour la Partie III du Bill C-8 contribueront à accroître ces frais considérablement, soit directement par le rehaussement des normes minimum ou indirectement à cause des exigences des syndicats en vue de réinstaller le différentiel conventionnel entre les normes minimum et celles que renferment les conventions collectives. En outre, les conséquences d'une pareille amélioration remarquable dans les normes de base auront des répercussions inégales à travers le pays étant donné que le facteur coût additionnel se fera ressentir surtout dans les régions les moins favorisées économiquement. Dans le domaine du transport, les coûts sont inévitablement refilés aux consommateurs.

Nous nous inquiétons aussi de certaines modifications à la Partie IV au sujet de la sécurité. La proposition de créer des comités sur la sécurité à la discrétion du ministre serait malvenue à moins qu'elle ne soit appliquée que sur une base

rigoureusement sélective. Une disposition permettant à un employé de refuser de travailler uniquement à cause d'un test tout à fait subjectif, à savoir si celui-ci estime qu'il y a des risques quant à la sécurité aboutira à de graves difficultés dans des situations où la sécurité n'est pas en cause.

Les modifications à la Partie V traitant des relations industrielles ne seront, à notre avis, d'aucune utilité pour améliorer la stabilité industrielle. Ces modifications tiennent nullement compte de l'équilibre du pouvoir du processus de la négociation collective au sein de certaines industries réglementées par le fédéral. Cela en plus d'ignorer les répercussions sur "l'intérêt public" du processus de la négociation collective dans des industries clé tel que le transport. Les modifications à la Partie V pèchent également au manque de considération des nouvelles orientations concernant les différends ouvriers dans les secteurs clé de l'économie.

COMMENTAIRES DETAILLES SUR LE BILL C-8

3. Article 1 - Congés généraux - Page 7

Suite à cette proposition, l'industrie du transport sera aux prises avec des problèmes importants de coûts.

4. Article 2 - L'application aux gérants et surintendants - Page 8

Nous estimons que cette recommandation est entièrement inacceptable pour une foule de raisons. Cette proposition supplantera l'inviolabilité des conventions et entravera sérieusement les prérogatives de la gestion. En plus des conséquences des congédiements injustes afférant à cette proposition, il pourrait en résulter en une situation où les bureaucrates deviendraient les arbitres pour juger de l'efficacité du personnel de cadres. Nous recommandons le rejet de cet article.

5. Article 3 - La priorité des règlements sous la Partie III sur toutes les autres lois - Page 9

Ce concept nous semble non seulement bizarre mais vraiment déconcertant étant donné la confusion qui règne dans les règlements du Code canadien du travail qui se contredisent parfois entre-eux ou avec le Code et ces règlements sont souvent très difficiles à mettre en application. Nous recommandons le rejet de cet article.

6. Articles 4, 5 et 6 - Le calcul de la moyenne - Pages 10, 11 et 12

Les dispositions du Code visant le calcul de la moyenne sont en vigueur depuis plus de 10 ans et, lorsqu'elles s'appliquent se sont avérées satisfaisantes. Nous estimons que cet éventuel changement n'est pas motivé, surtout en ce qui a trait aux exigences des compagnies non-syndiquées selon lesquelles 80 pour cent des employés doivent entériner les moyennes et que, en ce qui concerne les conventions collectives, cette disposition ne s'applique que s'il y a une demande conjointe inscrite par la main-d'oeuvre et le patronat. Nous recommandons que ces articles soient retirés.

7. Articles 11 et 12 - Le calcul de la paie de vacances - Pages 12, 13 et 14

Ces changements proposés coûteront cher et sont à vrai dire très apparentés au meilleur régime de vacances payées dont fait présentement état la convention des Teamsters. A la lumière du rapport de 1977 de l'"Industrial Relations Centre" de l'Université Queen's, seulement deux autres provinces, (le Manitoba et la Saskatchewan) et les Territoires du Nord-Ouest sont dotés d'un régime de vacances minimum semblable au régime proposé. La norme fédérale améliorée placerait les camionneurs extra-provinciaux dans une situation de concurrence défavorable et encouragerait les syndicats à exiger des normes de vacances beaucoup plus élevées que le minimum actuellement proposé.

8. Article 20 - Interdiction de congédier à cause d'une grossesse - Pages 14 et 15

Cet article semble contredire la disposition actuelle (Section 59.2) qui demande une ancienneté de douze mois. Nous n'arrivons pas à comprendre pourquoi la sécurité

d'emploi et les congés devraient être un fait automatiquement acquis en cas d'une grossesse à compter du premier jour d'emploi. La disposition actuelle sous la Section 59.2 est raisonnable et suffisante.

9. Article 21 - Congé pour décès - Page 17

Cet article est mal rédigé et, dans une certaine mesure, dépasse la norme des conventions collectives. On laisse trop de champ libre au ministre. Nous recommandons que cet article soit rédigé à nouveau.

10. Article 22 - Congés de maladie - Page 18

Cette disposition sera extrêmement coûteuse et créera de sérieux problèmes. Il est ridicule qu'on n'a pas à obliger l'employé à fournir des preuves médicales avant la douzième semaine. Dans les petites entreprises où on ne trouve qu'une ou deux personnes de cette catégorie, cette disposition sera extrêmement disruptive. Nous recommandons que l'article soit rédigé à nouveau et que le droit aux congés de maladie soit relié plus directement en fonction de l'ancienneté et qu'on permette en outre au patronat d'exiger un certificat médical après la première semaine d'absence.

11. Article 21 - Congédiements injustes - Pages 19 et 20

Voilà un concept qui établit une procédure bureaucratique invraisemblable et apte à des conséquences abusives effarantes. Nous recommandons tout au moins que les avantages soient en fonction d'une période d'ancienneté et qu'on ne remédie pas à ce problème au moyen d'une réintégration automatique lorsqu'on découvre que le congédiement fut injustifiée. Cette disposition ne doit en aucun cas s'appliquer à la gestion.

12. Article 27 - Délais dans la période de limite pour les poursuites judiciaires - Pages 20, 21 et 22

Cette disposition pourrait sans aucun doute entraîner des conséquences fâcheuses au sein de notre industrie où l'on se demande encore ce qu'est un chauffeur/employé ou même si le transporteur motorisé relève de la juridiction fédérale. Depuis les

dix années de la mise en application du Code, on présente encore des cas juridiques devant les tribunaux. Le droit inconditionnel de poursuite en plus du droit d'exiger des versements en souffrance pour toutes les obligations normales en pareils cas pourrait anéantir complètement des douzaines de transporteurs dont on doute du statut légal. A la lumière des pratiques courantes sous la législation fédérale, on ne devrait prolonger indéfiniment le droit de poursuite. Nous recommandons que cet article soit retiré.

13. Article 29 - Refus de travailler à cause de danger imminent - Pages 22 et 23

La procédure des griefs protège suffisamment les employés aux termes des conventions collectives. Etant donné que cette disposition établit un test tout à fait subjectif sans aucun recours; si un employé s'adresse à cette disposition à des fins autres qu'une sécurité légitime, il y a danger d'abus graves. Cette disposition ne devrait pas s'appliquer aux employés qui sont couverts par les conventions. On devrait insérer une disposition aux termes de laquelle que si l'on découvre par la suite qu'un employé s'est prévalu de cette disposition d'une façon frivole, il devrait être passible de mesures disciplinaires.

14. Article 30 - Les comités de sécurité et d'hygiène - Pages 24 et 25

En certains cas, ceci pourrait être une réserve de puissance utile. Nous n'estimons pas qu'on devrait y recourir couramment, car cela pourrait s'avérer contre-productif. Cet article devrait être rédigé à nouveau en vue de restreindre les pouvoirs discrétionnaires du ministre là où un employeur a refusé de collaborer à l'amélioration des mesures sécuritaires.

15. Articles 42 et 46 - Procédures d'accréditation - Pages 27 et 28

Nous croyons qu'il est fondamentalement mauvais que les pouvoirs de la CCRT devraient être rehaussés en vue de préciser les désirs éventuels des employés. Cette prétendue

procédure d'accréditation profilée n'est pas de nature à améliorer l'ambiance des négociations d'une première convention. Nous recommandons que soient rejetées ces deux dispositions et qu'un vote d'accréditation soit obligatoire.

16. Article 43 - Décisions provisoires - Page 28

Même si cette modification est valable pour la Commission, nous avons peine à croire qu'elle fera régner l'harmonie entre les parties où qu'elle accroîtra la confiance en la Commission. L'abolition du droit d'appel donne lieu à des inquiétudes et nous recommandons que cet article soit rejeté.

17. Article 45 - Interdiction de modifier les termes et conditions d'emploi - Page 29

Cet article dépasse la mesure car une certaine flexibilité permettrait à l'employeur d'apporter des changements dans la rémunération ou dans les conditions lors des procédures d'accréditation qui sont légitimement à l'étude ou, autrement prévues avant le début des procédures d'accréditation.

18. Article 68 - Obligation de faire la preuve - Page 25 et 26

Cet article va trop loin et déplace l'obligation de faire la preuve.

19. Article 72 - Le droit à des états financiers - Page 30

Des états financiers devraient être expédiés directement aux membres des syndicats.

OMISSIONS MAJEURES DANS LE BILL C-8

20. Les grèves - Page 32

Le moment est venu où le Gouverneur en conseil soit investi d'une autorité éventuelle pour intervenir dans les différends ouvriers dans les secteurs clé de l'économie quand l'intérêt public est une question primordiale. Ce pouvoir devrait s'assortir du

droit de différer les grèves et de prescrire l'arbitrage.

21. Méthodes de scrutin - Page 33

En plus d'un scrutin obligatoire pour l'accréditation, nous croyons qu'il devrait y avoir vote secret sous surveillance quant à la ratification ou la réjection. Dans les cas d'industries clé où l'intérêt public est en jeu, on ne saurait davantage tolérer que des votes de grève sont acceptables, ce qui reflètent une faible minorité de l'opinion des membres. Puisque le droit de grève est effectivement un élément essentiel de la négociation collective, il revêt sûrement la responsabilité du droit de regard des membres, surtout dans les secteurs où une grève pourrait nuire gravement à l'intérêt public.

22. Le piquetage - Pages 33 et 34

Le Bill C-8 démontre une lacune sérieuse à ne pas s'assortir d'une déclaration des droits et obligations légaux quant aux parties engagées dans le piquetage. Il faut également créer d'urgence de nouvelles méthodes d'adjudication de piquetage en vue de préciser les droits des parties en cause.

23. Sanctions - Pages 34 et 35

Sur la foi d'une déclaration précise des droits, devoirs et obligations des parties, on devrait obliger la CCRT à imposer des sanctions précises dans les cas où des violations ont eu lieu.

DERNIERE OBSERVATION

Pages 35 et 36

En plus des répercussions de coût découlant du Bill C-8 et de notre inquiétude quant au bien-fondé des propositions détaillées, le Bill ne parvient pas à atteindre son but "d'améliorer le milieu du travail et le processus de la négociation collective".

On n'a pas tenu compte des conséquences que cette loi produira sur chacune des entreprises qui relèvent de la juridiction fédérale et surtout sur les centaines de petites entreprises qui se livrent au commerce du camionnage extra-provincial.

En guise de recommandation finale, nous estimons que ce Bill devrait être retiré et qu'une commission royale soit mandatée pour examiner tout le secteur des relations de travail du domaine fédéral.

PREAMBULE

1. L'industrie, dimension et structure

L'Association Canadienne du camionnage est une fédération formée de sept associations provinciales et régionales lesquelles représentent par l'entremise de leurs membres, la majeure partie de l'industrie du "camionnage public" au Canada qui englobe environ quelque 13,000 entreprises individuelles.

Selon les revenus, le camionnage public constitue présentement le mode de transport le plus important au Canada. Quelque 42% des revenus des transporteurs interurbains sont attribuables au camionnage "public". (Voir annexe "A").

L'industrie du camionnage "public" comprend en même temps des grandes et petites opérations et, selon l'ACC, il y aurait approximativement 1,800 entreprises de transporteurs motorisés de toutes sortes avec des activités extra-provinciales qui sont sujets à la juridiction fédérale. Bien qu'il existe présentement des compagnies de camionnage assez importantes opérant à travers le continent, la grande majorité de nos membres sont des petits transporteurs régionaux où la "suite pour l'exécutif" est souvent substituée par le lavabo de cuisine. Quelques unes des entreprises de transport les plus importantes ont des réseaux de terminus considérables à travers le pays. L'industrie du camionnage (privé et "public") domine également dans le transport international entre le Canada et les Etats-Unis et, environ 47% de la valeur des exportations canadiennes à destination des Etats-Unis sont transportées par camion, à l'exception des produits pour pipelines.

2. Juridiction fédérale sur le camionnage dans le domaine des relations de travail

Au début des années 1950, le Conseil privé avait déterminé que le camionnage s'étendant sur toutes les entreprises de transport extra-provinciales tombait sous la juridiction d'Ottawa. Ceci signifiait que presque tout transporteur qui fut autorisé à opérer extra-provincialement ou qui opérait au delà des frontières d'une province tombait sous la juridiction fédérale. A cette période, Ottawa ne se trouvait pas dans une position pour régler les entreprises de transport, tandis que les Provinces avaient développé un régime nécessaire de réglementation puisque les grandes routes tombaient sous la juridiction exclusive des Provinces. En 1954, la Loi fédérale sur le transport par véhicule à moteur fut décrétée constituant par référence les divers régimes de réglementation des provinces et déléguant l'autorité administrative sur ce qui était techniquement la juridiction fédérale aux agences de réglementation provinciales. Cependant, cette délégation ne couvrait pas le secteur de la législation du travail.

Depuis l'entrée en vigueur du Code canadien du travail dans les années 1960, les camionneurs extra-provinciaux sont passés par pas moins de quatre enquêtes afin de maintenir la flexibilité nécessaire sous la Section 1 de la Partie III concernant les heures de travail pour pouvoir servir le deuxième plus grand pays du monde, affecté bien souvent par des conditions climatiques et géographiques extrêmement difficiles. Les heures de travail, en plus du langage souvent contourné du Code canadien du travail, sont également régies par des règlements embrouillés décrétés conformément aux Parties III et IV du Code et d'une douzaine de sortes différentes au minimum de règlements sur la sécurité.

L'inquiétude principale des camionneurs, sous réserve du Code fédéral du travail, est d'être au fait qu'ils doivent faire face à une compétition contre les autres camionneurs qui tombent sous une juridiction provinciale. A peu près 25% des opérations de l'industrie du camionnage "public" au Canada, sont effectuées entre les provinces; alors qu'environ 2/3 des opérations de l'industrie sont effectuées par les transporteurs extra-provinciaux assujettis à la juridiction fédérale. Ceci est dû au fait que la plupart des transporteurs importants sont mêlés dans des activités extra-provinciales et sont ainsi sujets au Code fédéral du travail même lorsqu'ils transportent des marchandises entre deux endroits au sein de la province.

3. Situation de concurrence

Même si les activités des transporteurs publics se concentrent entre les provinces, internationalement ou localement, ils doivent faire concurrence aux chemins de fer, aux autres camionneurs publics, aux courriers, aux opérateurs et groupeurs de marchandises, au transport par air et surtout au camionnage privé. Par exemple, l'information pour les bascules dans la province de l'Ontario démontre que 41% du tonnage du fret effectué sur les grandes routes par les camions interurbains est accompli par des camions qui sont de propriété privée. Sur la plus importante artère inter-provinciale reliant Montréal à Toronto, presque la moitié du tonnage du fret entrepris par camions est transporté par transporteurs privés qui ne sont pas assujettis à la norme fédérale du travail même lorsqu'ils opèrent entre les provinces.

L'exposé sus-mentionné est important afin d'apprécier notre inquiétude envers les modifications au Bill C-8 et, particulièrement, celles affectant les parties III et IV du Code où il y aurait implication du facteur coût qui sera ressenti directement et immédiatement par le consommateur. Malheureusement, l'impact du coût affectera

d'une façon extrêmement régressive car, à peu près le 3/4 de la nourriture que nous achetons ainsi que la plupart des marchandises pour les consommateurs sont transportées par camions.

OBSERVATIONS GENERALES SUR LE BILL C-8

4. Modifications à la Partie III

Le Bill C-8 et son confrère aîné "Le programme à 14 volets" furent accompagnés d'un océan d'éloquence suggérant que les modifications sont "... établies afin d'améliorer le milieu du travail en général et la procédure des négociations collectives...". Le Cabinet fédéral a déjà indiqué son inquiétude quant aux répercussions économiques du Bill, en réduisant de deux à un le nombre de jours fériés légaux proposés. Selon nous, plusieurs modifications proposées risquent d'augmenter encore plus le facteur coût. Sans se soucier du mérite au point de vue bénéfices sociaux, ce Bill entraînera une augmentation dans le coût du transport qui sera inévitablement transmis au consommateur. Les calculs de la situation sont bien tracés vu que dans le camionnage "public" le coût pour la main d'oeuvre s'avère à plus que 50 pour cent du coût global d'opération.

Vu que les modifications au Code fédéral du travail s'appliquent uniformément à travers le pays, toute hausse substantielle des normes de travail porte un différent impact économique sur des diverses régions - l'impact étant plus grand dans les régions économiquement sous-développées. En tenant compte de la petitesse géographique des provinces Atlantiques, on y trouve une grande proportion de l'industrie du camionnage qui est assujettie à la juridiction fédérale. Vu que les compagnies de camionnage dans la région de l'Atlantique tendent à être plus petites, les niveaux de salaires et autres

normes sont quelque peu inférieurs comparés à ceux du coeur industriel du pays. Peu importe ce que la modification à la Partie III puisse apporter, il est probable que les coûts de fonctionnement du transport dans la région Atlantique subiront le plus grand impact direct.

De plus, un autre domaine d'inquiétude réside dans le fait qu'en améliorant les normes de base jusqu'à un point semblable aux meilleures normes disponibles sous une convention collective, le Bill C-8 pourvoit une base rigide pour les syndicats pour exiger, immédiatement, de meilleures normes et bénéfices par l'entremise de la procédure de négociation collective.

Historiquement, dans les conventions collectives, il existe un rapport entre les normes minimales dans la législation et ce qui est négocié dans la convention collective. Or, si le gouvernement augmente le niveau de base, alors, il devient évident pour la plupart des syndiqués que ce rapport doit être maintenu et toute ingérence dans le fonctionnement de nos entreprises sera servie afin de maintenir le différentiel parfois intangible.

5. Partie IV - Modifications

Bien qu'il n'y ait aucune plainte sérieuse sur les programmes de sécurité non-législatifs prévus sous le programme à 14 volets, tel que la création d'un Centre National de la Sécurité et Santé au travail, on doit sérieusement questionner quelques propositions de la Partie IV concernant la création de comités de sécurité à la discrétion du Ministre. Si le Ministère du travail prend l'initiative pour mettre en vigueur ce concept en général, selon nous, ce sera dans plusieurs cas, un mouvement

contre la production et mènera dans une brousse bureaucratique et administrative dû à l'immense structuration différente des industries sous la juridiction fédérale et la manière dont chacune d'elles traite du sujet de la sécurité.

L'industrie du transport, en particulier, a une raison de s'inquiéter face à l'approche prévue sous la Partie IV en permettant à un employé de refuser du travail basé sur un test entièrement subjectif pour déterminer si le travail est dangereux ou dangereux à la santé. Dans la période des agitations industrielles, même la menace d'un climat rigoureux donnerait lieu à une décision unilatérale prise par les employés de ne pas effectuer du travail à cause de la sécurité dangereuse. Ceci rendrait l'inviolabilité des conventions collectives nulle et sans effet et il n'existe absolument aucune provision pour recours contre les employés s'il devrait être subséquentement déterminé que la dépendance sur la provision est futile.

6. Partie V - Les relations industrielles

Les modifications apportées à la Partie V du Code semblent provenir d'une supposition que la stabilité industrielle et la récupération économique vont vraisemblablement résulter d'un élargissement général des pouvoirs du Conseil Canadien des Relations de travail accompagné d'une diminution des droits de la gérance dans la procédure des négociations. Le chevauchement des modifications de la Partie V contemple un rehaussement du système adversaire.

Cependant, une observation qu'on pourrait faire est que le Bill C-8 apparaît comme une liste d'emplettes constituées de morceaux par-ci et par-là de la législation qu'on aurait essayé dans une ou l'autre des provinces. Aussi, il n'y a aucune indication,

autant que nous sachions, que le Ministère du travail ait tenté d'établir un besoin pour l'efficacité du coût des modifications proposées.

Comme nous entrons dans le dernier quartier du vingtième siècle, les modifications à la Partie V ignorent la balance du pouvoir dans la procédure des négociations collectives où l'implication de "l'intérêt public". On ne trouve nul part la plus petite inclination dans les modifications à la Partie V envers l'amélioration de la procédure démocratique dans le mouvement syndical où aucune mesure à être prise pour fournir au gouvernement une nouvelle échelle d'options afin de traiter les disputes industrielles dans les secteurs stratégiques de l'économie tel que le transport où l'intérêt public est toujours en question.

COMMENTAIRES DÉTAILLÉS SUR LE BILL C-8

PARTIE III - LES NORMES DU TRAVAIL

7. Article 1 - Jours fériés

Tandis que l'intention originale fut d'ajouter deux nouveaux jours fériés légaux, nous comprenons que le Cabinet a réduit le nombre de nouveaux jours fériés légaux à un. L'addition d'un jour férié légal supplémentaire signifie pour l'industrie du transport un coût direct et indirect additionnel. Plusieurs secteurs de l'industrie du transport sont obligés d'opérer sur une base de vingt-quatre heures et rénumérer leurs employés pour ces jours fériés légaux d'une autre façon. De plus, un jour férié additionnel occasionne des ruptures dans les horaires, la sous-utilisation de l'équipement, etc.

Recommandation: Nous nous objectons pas à la création d'un jour férié additionnel car la grande majorité des employés de notre industrie ont déjà droit au jour férié ou ils sont rémunérés en conséquence s'ils doivent travailler ce jour là. Cependant, il existe un facteur coût qui va inévitablement être transmis au consommateur qui utilise les services du transport.

8. Article 2 - Application pour les gérants et surintendants

Nous comprenons mal l'intention derrière la proposition qui étend la plupart des bénéfices jusqu'au personnel de cadres. Effectivement, d'autres facteurs, à la lumière de certaines autres modifications proposées à ce Bill, sont ridicules. Par exemple, quelles sont les implications pour étendre les bénéfices jusqu'au personnel de cadres par rapport à la disposition suivante contre un congédiement injuste? Est-ce que chaque gérant, qui se dispute avec les cadres supérieurs a le droit à l'arbitrage pour se faire réintégrer, et qui sont ces arbitres départementaux qui possèdent l'expérience d'arbitrer et d'interpréter les contrats de travail en déterminant l'application de la clause d'un congédiement injuste, telle qu'elle s'applique au personnel de cadres? L'application de la clause du congédiement injuste dans le cas de personnel de cadres prévoit une troisième méthode de recours en plus de négociations et le recours aux tribunaux avec une disposition additionnelle que si le gérant congédié réussit à l'arbitrage, le recours aux tribunaux prévu dans le contrat est alors exclu.

Les gérants sont engagés et rémunérés respectivement pour "gérer". La suggestion qu'un subalterne pourrait être en position d'arbitrer à savoir si le gérant accomplit ses fonctions adéquatement, est tout à fait inacceptable.

Recommandation : Nous recommandons que cette modification soit retirée.

9. Article 3 - Priorité de règlements couverts par la Partie III sur toutes autres Lois

Sûrement, il est répugnant pour la procédure législative en général de rehausser la position de réglementation de cette façon. A cet égard, l'expérience de l'industrie est pertinente parce qu'il y a eu quelques tragiques exemples de règlements mal écrits et brouillés dans le passé, qui n'ont pas seulement été en contradiction les uns avec les autres, mais ont pris, préséance sur des coutumes et traditions bien établies dans l'industrie. Par exemple, une tradition maintenue dans le camionnage qui est consacrée dans les contrats des Teamsters est la protection des droits d'ancienneté. Ainsi, un chauffeur des Teamsters n'est pas sujet à la cessation d'emploi et ne perd pas ses droits de rappel jusqu'à ce qu'il ait été sur une mise-à-pied continu pour plus d'une année. D'après la convention collective, un transporteur ne peut pas donner un avis de congédiement conformément aux exigences des règlements concernant l'indemnité de départ. Lors d'une période de resserrement économique lorsque les chauffeurs sont mis-à-pied, les transporteurs furent obligés de rencontrer les exigences de l'indemnité de départ, puisqu'ils ne pouvaient pas donner un préavis.

Ce fouillisé règlements a persuadé l'industrie, il y a deux ou trois ans, de demander une quatrième enquête, dans laquelle nous avons cherché à substituer les termes et conditions des conventions collectives pour la Partie III des règlements de base applicables aux employés dans l'industrie de la même manière que cela fut recommandée conformément à l'enquête pour le réseau des chemins de fer. Tandis que le Rapport sur l'industrie rejetait la requête de l'industrie (la raison principale étant la

difficulté administrative dû au nombre de compagnie impliquée), le Rapport soutenait la position de l'industrie vis-à-vis l'imperfection de quelques uns des règlements.

De plus, ceci donne lieu à l'inquiétude à cause de la politique de la mise en vigueur de la décentralisation qui, aujourd'hui, existe au Ministère du travail, par lequel l'interprétation des règlements est à la discrétion des officiers régionaux. Non seulement ceci nous mène quelque fois à des interprétations contradictoires et embrouillées des règlements mais, a également à l'occasion, créé des difficultés pour obtenir des décisions pour résoudre des domaines de doute basés sur les interprétations régionales.

Recommandation : Nous recommandons que cette modification soit retirée.

10. Articles 4, 5 et 6 - Calcul de la moyenne

Lorsque le Code canadien du travail fut présenté pour la première fois au Parlement, l'industrie du transport s'est débattue et a obtenu une modification à la dernière minute permettant ainsi les enquêtes fondées sur une recommandation ministérielle conformément à la Section 62 à l'égard du critère contenu dans la Section 32.1. Tel que mentionné au préalable, l'industrie du camionnage a dû passer par pas moins de quatre enquêtes semblables afin d'obtenir et maintenir la flexibilité dans les heures de travail en considération des réalités géographique, démographique et climatique. Presque tous les modes de transport ont eu à se servir d'une enquête pour obtenir une telle flexibilité.

Or, cette flexibilité est augmentée par les dispositions du Code concernant le calcul de la moyenne. Effectivement, en s'opposant aux demandes de l'industrie pour une flexibilité additionnelle dans les heures de travail, le Ministère du travail a confiance dans les dispositions existantes du calcul de la moyenne en déclarant qu'elles sont adéquates. Le calcul de la moyenne a certainement été utile dans des secteurs de l'industrie du transport motorisé, plus particulièrement aux opérateurs d'autocars et aux déménageurs, où la période de hautes et basses saisons d'activité peut être anticipée avec un certain degré de certitude.

Nous comprenons mal le libellé de l'article 6 modifiant la section 29 ou son but. Pourquoi, par exemple, sous la section 29.2(3) est-ce qu'un permis ministériel autorisant l'utilisation du calcul de la moyenne nécessite maintenant l'appui d'au moins 80% d'une classe d'employés non-syndiqués? Dans le cas de la convention collective, pourquoi est-ce que le calcul de la moyenne devrait être disponible seulement après une consultation mixte des deux parties négociantes? Sûrement dans les deux cas, la modification constitue une intervention rigoureuse dans les droits de la gérance à diriger et cédule les horaires selon une flexibilité fondamentale disponible sous le Code que le Parlement a accordé dans sa sagesse.

La sélection entièrement arbitraire pour un appui de 80% dans des situations non-syndiquées est ridicule. Si l'exigence de 80% est valide ici, pourquoi ne serait-elle pas valable lors d'une accréditation, une ratification dans un vote de grève, etc.? De plus, comment pourrait-on déterminer la période du vote et les électeurs?

Recommandation: Nous recommandons que les modifications proposées à la section 29 stipulées dans les articles 4, 5 et 6 soient retirées basées sur le fait que le système du calcul de la moyenne du Code est parfaitement acceptable tel qu'il est.

11. Article 11 - Calcul de l'indemnité de vacances

Le texte démontrant la modification est trompeur. Dans la nouvelle définition d'indemnité de vacances à l'article 38, les mots soulignés "après six années d'emploi continu au service du même employeur" sont suivis par les mots "six pour cent du salaire...". Puisqu'il y a une modification de quatre à six pour cent selon la modification de six années d'emploi continu d'ancienneté, les mots "six pour cent" doivent être soulignés.

La modification est presque semblable aux dispositions actuelles dans les contrats des Teamsters. Les employés ont droit à trois semaines après cinq ans de service à six pour cent. Evidemment, le seul problème ici comme ailleurs, est que les syndicats se sentiront obligés de faire encore mieux. Dans le cas des entreprises non-syndiquées, et surtout dans les régions sous-développées du pays, l'industrie et le consommateur subiront directement un très important impact du coût dû à cette législation proposée.

Recommandation: Cet article signifie un impact du coût qui sera, dans certaines situations, très significatives. Si l'impact économique sur l'industrie du transport et le consommateur est une considération sérieuse, nous recommandons une nouvelle étude.

12. Article 12 - Trois semaines de vacances payées

La modification à l'article 40 prévoyant une période de trois semaines de vacances payées après six années d'emploi continu aura également un impact du coût surtout dans le cas des employés syndiqués. De plus, une pression considérable sera encore exercée afin d'améliorer les dispositions actuelles des conventions. Ceci est une question de l'impact du coût qui sera significative puisque la nouvelle exigence fondamentale sera très près de la pratique dans la plupart des conventions collectives. Dans ce cas comme ailleurs, un examen des études de base des Etats Unis pourrait être de mise.

Recommandation: Selon nous, le facteur coût est primordial tel que mentionné à l'article précédent. Lorsqu'on totalise tout ça, quelles sont les répercussions sur le coût du transport?

13. Article 18 - Gérants travaillant un jour de congé

Cet article qui est une suite de la modification prévue à l'article 2, est une illustration prolongée de l'empiètement total dans les domaines qui doivent être les seuls privilèges des gérants, s'ils doivent gérer. Si les gérants, en vertu de la Partie III, doivent être payés lorsqu'ils sont "tenus à travailler" un jour de congé, ou doit-on tracer la ligne pour décider des droits prévus par cette disposition? Si un gérant décide de venir au travail un jour de congé, alors, il y a lieu de croire selon cet article qu'il a droit d'être payé. Mais, que se passe-t-il lorsqu'il décide de sa propre initiative, d'amener chez lui du travail un jour de congé tel que Noël/ lendemain de Noël parce qu'il croit que c'est une obligation pour lui de travailler

afin d'exécuter son travail adéquatement. A-t-il droit d'être payé en vertu de l'article 54.1 et qui en décide?

Recommandation: Nous recommandons que cette modification soit retirée dû aux raisons citées à l'article 2.

14. Article 20 - Interdiction de congédier une employée en raison d'une grossesse

Le fait de circonvenir la nécessité de posséder une ancienneté de douze mois pour la sécurité d'un emploi dans le cas d'une grossesse et le droit à un congé, peut porter préjudice à l'engagement de certaines employées. Il existe une contradiction fondamentale dans le libellé de l'article 59.4 et la disposition actuelle pour un congé de maternité en vertu de l'article 59.2 qui demeure inchangé. Selon l'article 59.2, dix-sept semaines de congé de maternité après douze mois d'emploi continu sont autorisées; or, la modification proposée à l'article 59.4 stipule qu'aucune employée ne peut être congédiée, sans égard à l'ancienneté, en raison d'une grossesse ou si cette employée a fait la demande pour un congé.

Afin qu'il y ait un accord entre les deux articles, ceci signifierait qu'une employée qui déclare qu'elle est enceinte le lendemain du jour de son engagement, aurait droit au même congé qu'une employée ayant douze mois d'ancienneté qui a droit jusqu'à dix-sept semaines de congé. Cette disposition n'est pas seulement irraisonnable, mais elle pourrait être très injuste envers l'employeur et d'autres employées. Ceci signifierait qu'une employée avant même de terminer un stage, ou une période d'approbation peut déjà jouir d'un congé de grande portée. Si le besoin nécessite l'engagement

d'un employé temporaire, ce dernier pourrait être mieux qualifié par le temps que l'employée en congé de maternité retourne au travail, malgré cela vous êtes obligé de le laisser partir.

Le degré de préjudice et l'impact économique occasionnés par ceci variera d'une manière significative, d'une compagnie à l'autre dépendant de leur structuration. Par exemple, où un employeur a plusieurs secrétaires ou dans une grande succursale bancaire, lorsqu'une secrétaire ou un commis tombe enceinte, il sera peut-être possible de ne pas avoir à remplacer cette employée. Cependant, dans une petite opération de camionnage où il y a seulement deux ou trois employées, ceci pourrait être une épreuve pénible.

Le fait d'inclure cette disposition en conjonction avec les normes de base minimales prévues par d'autres dispositions telles que congé de maladie, associée à l'exigence d'une ancienneté minime ou non-existante pourrait bien décourager les employeurs à continuer la politique de salaire continu, de ce fait, apportant une obligation additionnelle pour le fond d'assurance chômage. Le Comité pourrait utilement demander à la C.A.C. de lui fournir des données sur le nombre d'employés de compagnies non-syndiquées sous une juridiction fédérale où l'employeur profite du tarif réduit de la C.A.C. lorsqu'il entreprend la continuation du salaire et de ce fait, une réduction dans les paiements à la C.A.C., des paiements pour congés de maladie et congés de maternité.

Recommandation: La disposition actuelle prévue par l'article 59.2 est raisonnable et adéquate. Nous ne voyons aucune justification pour cette modification, et elle devrait être supprimée.

15. Article 21 - Congés de décès

Nous anticipons que la plupart des employeurs accorde à un employé un congé lors du décès d'un membre de la famille immédiate. Notre préoccupation à l'égard de l'article 21 a trait à la façon que cet article est rédigé et au pouvoir discrétionnaire donné au Gouverneur en Conseil pour définir "la famille immédiate" ou d'augmenter le nombre des journées d'absence. Par exemple, l'article prévoit une absence de trois journées "immédiatement après la journée du décès". Ceci n'est peut-être pas très approprié ou convenable, néanmoins, ceci est exigé par l'article 59.6(1) s'il est décrété. Apparemment, un congé de décès est prévu afin de permettre à un employé d'assister aux funérailles; cependant, ceci n'est pas toujours possible dans notre monde moderne vu la mobilité de la population. Si un employé prend un congé de décès et ne se s'en sert pas pour assister aux funérailles, doit-il y avoir une obligation de le rémunérer après une période de trois mois d'ancienneté?

A certains points de vue et dépendant de la façon que les règlements sont rédigés pour définir "la famille immédiate" ou pour augmenter le nombre des jours d'absence, cette disposition va encore plus loin sur la question du facteur coût pour l'employeur que les conventions collectives. Par exemple, selon le contrat des Teamsters, le congé est donné à la condition d'assister aux funérailles et, aussi, la période du congé dépend de la date des funérailles plutôt que la période spécifique de "trois journées immédiatement après la journée du décès" qui peut ou ne peut être applicable dans tous les cas. De plus, il y a une certaine flexibilité prévue par le contrat à l'égard du congé approprié selon le lien de parenté. (Voir annexe "B" ci-jointe.)

Recommandation: Cette disposition doit être reconsidérée, et, pour le moment, laissée à la décision des négociateurs ou à la discrétion des gérants.

16. Article 22 - Congé de maladie

Sous réserve de l'article 61.4, il pourrait être très dispendieux lorsque vous devez accorder un congé de maladie, jusqu'à un maximum de douze semaines, à un employé qui n'a qu'une ancienneté de trois mois continus. Cette disposition peut donner lieu à une épreuve extrêmement pénible lorsqu'en raison du nombre de personnes disponibles dans la catégorie du travail de l'employé, on doit engager quelqu'un d'autre et l'entraîner pour une période provisoire.

Un autre problème est que ni l'employé ni certainement l'employeur pourront déterminer la durée du congé; néanmoins, il n'y a aucune obligation pour l'employé, dans cet article, de fournir des certificats attestés pour cause de maladie à moins que l'employeur en fasse la demande dans les quinze jours après son retour au travail. Cet article est absolument inapproprié pour être suivi dans un cas où un employé part pour quelques semaines, revient pour quelques jours, repart et ainsi de suite. Est-ce qu'une ancienneté de trois mois donne une stabilité sans limite à un employé, tant et aussi longtemps qu'il revient pour quelques jours pour chaque période de douze semaines?

Recommandation: Tel que rédigé, l'article est accessible à une manipulation sérieuse. Toute disposition à l'égard de congé de maladie devrait tenir compte le plus possible de l'ancienneté; peut-être une semaine pour chaque mois d'ancienneté après les trois premiers mois d'emploi jusqu'à un maximum de douze semaines. Une disposition supplémentaire devrait être incluse pour prévoir qu'il existe une obligation pour l'employé de fournir des certificats attestés pour cause de maladie ou de blessure en vertu de l'attestation médicale après une semaine d'absence sur demande de l'employeur.

17. Article 21 - Congédiement injuste

Cette disposition ne jette que de la consternation puisqu'elle suscite une procédure bureaucratique incroyablement compliquée. De plus, elle présente tout employeur non-syndiqué régi fédéralement comme un pigeon artificiel dans des circonstances où l'employé congédié peut tirer un coup de fusil sans même défrayer le coût des munitions.

Même si l'on admet qu'il y a des employés qui sont des salauds authentiques, cette disposition semble avoir été rédigée sur la supposition entièrement injustifiée que presque tous les employeurs sont classés dans la même catégorie et sur la supposition également erronée qu'un employé congédié est toujours la partie lésée. Nous avons déjà traité de l'implication d'appliquer cette disposition dans le cas du personnel de cadres.

La disposition considère le jugement du bien fondé d'un congédiement par les inspecteurs et les arbitres qui sont supposément des fonctionnaires mais qui exerceront néanmoins, la sagesse de Solomon lorsqu'ils auront à déterminer si un congédiement est justifié dans le secteur privé.

Bien que nous n'opposons pas l'inclusion d'une disposition quelconque afin de protéger les intérêts essentiels des employés qui n'ont pas une convention collective, cette disposition est une opportunité, pour l'employé de placer l'employeur dans l'embarras sans que cela lui en coûte un sous. Comme il n'y a pas de condition d'ancienneté nécessaire, il semblerait qu'un employé congédié pourrait jouer avec cette disposition en vertu des implications de l'article 28(1) même lorsqu'il fut vraiment établi qu'il fut engagé pour une période de probation ou pour se qualifier après un

programme de formation et, est congédié parce qu'il ne rencontre pas les exigences de l'employeur. Il n'est pas très évident pourquoi cette procédure d'arbitrage dispendieuse (pour la gérance) devrait-être utilisée dans une telle situation car elle place l'arbitre distinctement dans une position de déterminer ce que les normes de l'employeur doivent être ou pas afin de rencontrer les exigences d'emploi.

Une autre implication surgit où il existe une convention collective; bien souvent la direction et les officiers syndicaux accepteront qu'un congédiement est justifié pour des raisons relatives à la santé mentale de l'employé, les morales, etc. Dans de telles situations, on laisse partir l'employé sans détruire volontairement le vestige du respect de soi-même que l'employé puisse avoir. En vertu de cette disposition, un employeur pourrait avoir à envisager la tâche malheureuse d'avoir à exposer les défauts de l'employé d'une telle façon que cela nuirait encore plus à l'amour propre de l'employé.

Recommandation: Les implications profondes de cette disposition n'ont pas été considérées adéquatement. Elle ne devrait être tout au moins disponible qu'après seulement une période de probation de trois à six mois, et ne devrait pas inclure le redressement d'une réintégration automatique en plus d'une compensation financière. L'employeur devrait avoir le choix, si le congédiement est déclaré injuste, de payer une somme additionnelle à la place de la réintégration et sous aucun prétexte, la disposition devrait être applicable dans le cas du personnel de cadres.

18. Article 27 - Délai dans la limite de temps pour les poursuites

Présentement, l'article 70(2) limite la période pour poursuite, lors d'infractions, à deux ans après que le sujet a été soulevé pour intenter des poursuites. Le nouvel

article 70(2) semble éliminer entièrement la période de deux ans afin que l'on puisse intenter une poursuite à n'importe quelle période à l'intérieur d'une année de la date à laquelle on présente une preuve suffisante au Ministre pour le convaincre que la poursuite est justifiée.

Cette dernière est une disposition incroyable étant donné le langage extrêmement compliqué contenu dans la Partie III, ses diverses divisions, sous-divisions et sections pour ne pas mentionner la quantité des règlements. Afin de mieux illustrer ceci, la Section 71(1) stipule que lorsqu'il y a eu une condamnation pour infraction à la présente Partie, le tribunal peut, en plus de toute autre pénalité, ordonner à l'employeur de payer des heures supplémentaires, indemnité de vacances, jour férié ou tout autres salaires auxquels l'employé a droit et dont le non-paiement ou l'insuffisance de paiement a constitué l'infraction dont l'employeur fut déclaré coupable.

Dans l'industrie du "camionnage public", la jonction de la section 71 et la modification considérée à la section 70(2) sous l'article 27 peuvent résulter en un fouillis pour plusieurs petits employeurs qui n'ont peut-être pas compris les exigences techniques du Code ou des règlements. En effet, la relation exacte entre l'employeur et l'employé, au sein de notre industrie, contre l'employeur et les contracteurs indépendants n'a pas encore été clairement établie. Ceci est évident, dû au fait que quelque douze années après que le Code canadien du travail fut mis en application, le premier cas d'arbitrage vient juste de survenir afin de déterminer si une entreprise de transport motorisé, sujet au Code, a établi la relation employé/employeur, lorsqu'un chauffeur/courtier transportant du fret pour une compagnie est à l'emploi d'un sous-contractant. Dans le cas en question, le tribunal a déclaré que la relation employé/

employeur n'existait pas mais, vu que dans l'industrie du camionnage il y a tellement de variations de thème, qu'il est pratiquement impossible de déterminer, sans recours à l'arbitrage, quel est le statut technique légal.

Dans de telles situations, la conséquence d'éliminer la limite de temps pour une poursuite pourrait avoir un résultat désastreux. Etant donné qu'il y a une période de limite de temps en vertu de presque tous les autres statuts, excepté dans le cas de la Loi de l'impôt sur le revenu où une fraude peut-être fondée, selon nous, cette modification est absolument injustifiée.

Recommandation: La modification proposée à l'article 27 à la Section 70(2) doit être retirée.

PARTIE IV - SECURITE DES EMPLOYES

19. Article 29 - Le refus de travailler pour cause de danger imminent

En plus de la responsabilité générale prévue dans les Sections 81 et 82 de la part de l'employeur et l'employé, le nouvel article 29 introduisant la Section 82.1 permet à l'employé de refuser d'effectuer un travail sans un test totalement subjectif, lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'utilisation ou le fonctionnement d'un appareil ou d'un dispositif constituerait un danger imminent pour sa sécurité ou sa santé.

Le Ministère du travail, selon notre connaissance, n'a pas tenté d'expliquer pourquoi il croit qu'une telle disposition est nécessaire en ce moment; ou qu'il existe pour les employés un risque important de sécurité attestant cette modification, autre que le fait qu'une disposition semblable fut incorporée au sein d'au moins une Province (Ontario). Dans le cas de l'Ontario, ils ont déjà soumis deux cas d'arbitrage devant le Conseil des relations de travail de l'Ontario qui illustrent le potentiel pour l'abus lorsque les employés ont maintenu le concept du danger imminent pour des raisons sans aucun rapport à la raison d'être et au but de cette disposition.

Tout au moins, cette disposition devrait être réservée pour être appliquée seulement dans des situations où il n'y a pas de convention collective. Dans une convention, si un employé refuse de travailler en raison de la sécurité et l'employeur tente d'exercer des représailles, les mérites sont alors déterminés selon l'arbitrage du grief. Si la disposition n'est pas si réservée, nous sommes très inquiets du fait que le test subjectif avec arbitrage suite à l'évènement et aucune pénalité aux employés qui sont jugés d'avoir agi d'une manière irresponsable, ou pour des raisons qui n'ont aucun rapport à la sécurité, donnera lieu à abuser de la disposition lors d'une agitation industrielle. Dans cette situation, la capacité de refuser du travail est absolue, il n'y a aucun recours, et le recours disponible pour la gérance pour la rupture de contrat deviendra encore plus faible qu'il est présentement.

Recommandation: Cette disposition devrait être reconsidérée et tout au moins être réservée pour des situations où une convention collective n'existe pas. Si cette disposition est retenue, une sous-section devrait être ajoutée à l'effet que lorsqu'un arbitrage subséquent établit que l'employé a agi autrement qu'en bonne foi, ceci résulterait soit à un congédiement immédiat ou à des mesures disciplinaires imposées par l'employeur.

20. Article 30 - Comités d'hygiène et de sécurité

Bien que cette disposition soit bien intentionnée, elle pourrait créer un fouillis administratif et, dans certain cas, une anti-production totale, en plus de causer des problèmes administratifs et des coûts additionnels à l'employeur. Le problème fondamental se rapporte à la dimension et à la structuration des industries régies fédéralement, et à l'immense variation de genre de danger ou de risque de danger parmi les différentes catégories d'employés.

D'autres facteurs suggérant que l'application générale de cette disposition serait inappropriée sont que les programmes actuels de sécurité des entreprises varient selon la structuration de l'entreprise et l'industrie en question. Par exemple, dans le camionnage, il n'y a aucune comparaison entre le genre de péril qu'encours le chauffeur par rapport au personnel clérical. Il ne serait donc pas nécessaire de mélanger les deux catégories dans un même comité sur la sécurité.

Les programmes de sécurité internes varient d'une entreprise à l'autre selon le nombre, la dimension, et le lieu des terminus, le nombre d'employés dans un terminus particulier, etc. Les programmes peuvent être maintenus par des employés spécialement désignés au siège social, ou par l'entremise des gérants individuels de terminus qui sont autorisés à établir des programmes nécessaires pour leurs employés.

Un concept général pour créer des comités sur la sécurité peut mener à une anti-production totale. Dans l'industrie du camionnage, le plus grand stimulant pour la sécurité en plus du facteur humain, est de faire des économies. Avec le coût de

l'équipement pour les grandes routes qui dépassent les \$60,000. sans mentionner la valeur de la cargaison; introduire des mesures pratiques de sécurité est le plus important stimulant possible d'économie existant pour un transporteur qui désire demeurer dans les affaires. L'échelle des primes de la Commission des accidents du travail et surtout les primes d'assurance qui sont directement reliées au rendement d'expérience de l'entreprise, sont également des stimulants importants pour la sécurité.

Peut-être que le plus grand investissement qui peut être fait pour promouvoir la sécurité sur les grandes routes serait: si les diverses agences en charge de l'application de la loi pourraient être persuadées d'appliquer des limites de vitesse, tel que démontré par le fait qu'après un an de la mise en application de la limite de vitesse de 55 m/h aux Etats-Unis, en raison de la crise d'énergie, il y a eu une réduction de 24 pour cent dans les accidents impliquant des camions sur les grandes routes.

Recommandation: Le pouvoir discrétionnaire du Ministre d'imposer des comités sur la sécurité devrait devenir loi dans des situations, où il fut révélé spécifiquement que les programmes sur la sécurité ou les politiques d'une entreprise ne sont pas adéquats, et où une consultation directe avec la gérance n'a pas incité de résultats favorables. La mise en application générale de cette disposition produisant une foule de comités sur la sécurité dans chaque entreprise serait contre la production.

PARTIE V - RELATIONS INDUSTRIELLES21. Observations générales

Il est contestable si une législation additionnelle, ou une transmission d'autres pouvoirs et discrétion au Conseil canadien des relations de travail, peut être la réponse pour surmonter le malaise dans les relations industrielles au Canada. Il est évident que l'aisance du Conseil, vis-à-vis les questions d'accréditation, ne doit pas être une considération primordiale en elle-même. Le rapport négatif dans le domaine des agitations industrielles peut-être désigné partiellement, au remuement législatif, et au manque de certitude vis-à-vis les droits et obligations des parties.

Les modifications considérées à la Partie V du Code actuel ne portent aucune reconnaissance au fait que la pendule a oscillée un peu trop loin, ou que le pouvoir économique, au cours des négociations collective qui affecte l'intérêt public, porte une responsabilité afin d'assurer que dans l'exercice de ce pouvoir, les gens croient qu'un tel pouvoir est exercé pour refléter les principes de base démocratiques. Selon nous, les modifications à la Partie V du Code nous fait penser qu'on est à la première partie du vingtième siècle plutôt qu'au décroît. Cette inquiétude apparaît dans les remarques d'un orateur très compétent en ce domaine:

"... les normes de travail sont au sommet de la gloire, en termes d'objectifs, d'argents et en termes de pouvoir. La plus grande partie de ses objectifs sont déjà réalisés; fin au travail mal rétribué et travail d'enfance, journée de 8 heures et semaine de cinq jours, assurance-chômage, salaires minimums, pensions et assurance-maladie... Le travail a

indiscutablement du pouvoir; il exige d'énormes capitaux, un vestibule légal plein de force et une raison d'appuyer ses demandes".

Le même orateur a déclaré sur le sujet de la croissance du pouvoir des syndicats:

"nous avons donc décrété des lois pour restreindre les affaires tout en enlevant des lois qui restreignaient les syndicats, et, petit à petit, le pouvoir de monopole fut implanté dans les négociations collectives".

Et encore:

"et maintenant que chaque contrat est une cible pour le prochain à surpasser, chaque chef lutte pour conclure un meilleur contrat pour ses membres que celui de ses rivaux. Ce qu'un chef d'union en Angleterre appelle "le salaire déclaré "libre-pour-tous" est dégénéré dans l'exercice de pouvoir sans expérience, un concours d'irresponsabilité".

Le Bill C-8 et particulièrement les modifications proposées à la Partie V concernant les relations industrielles, ne font rien pour englober l'inquiétude sus-mentionnée qui avait été soulignée par l'Honorable Bryce Mackasey* il y a deux ans.

22. Articles 42 et 46 - Procédures d'accréditation

Nous croyons en principe qu'il est fondamentalement injuste de rehausser le pouvoir du Conseil pour qu'il détermine la volonté des employés par un autre moyen que le vote, parce qu'un syndicat, déjà accrédité, n'a pas à chercher de révision régulière,

* Discours présenté par l'Hon. Bryce Mackasey au Rotary Club en Novembre 1975 - "Le Pouvoir du Syndicat et l'Intérêt Public".

auprès de ses membres, pour justifier son existence continue. De plus, un syndicat ne peut être désaccrédité qu'en vertu des procédures compliquées résultant par un vote secret. C'est ce qui apparaît dans les modifications proposées aux articles 42 et 46 modifiant ainsi les sections 118.1 et 126(c).

Le fait qu'un employé pourrait avoir signé une carte de membre n'est pas concluant dû au facteur coercitif qui est quelque fois contenu dans cette procédure. Nous ne voyons aucune justification primordiale pour introduire une procédure d'accréditation profilée qui permettrait au CCRT de déterminer les désirs de l'employé afin d'imposer un premier contrat de travail. Le fait qu'une accréditation est appuyé par un vote n'aidera probablement pas à améliorer l'atmosphère lors de la négociation d'un premier contrat pas plus que des procédures de profilage.

Recommandation: On recommanderait que ces deux dispositions soient retirées et qu'un vote pour accréditation soit obligatoire.

23. Article 43 - Décisions provisoires

La modification à la section 120.1 qui accroît la discrétion du Conseil en vue de statuer individuellement les litiges qui sont des sujets provenant d'une demande ou une plainte; si le Conseil est convaincu de pouvoir le faire sans préjudice cela pourrait être très avantageux mais moins favorable pour réduire l'aigreur entre les parties ou pour augmenter la confiance dans le Conseil.

Recommandation: Nous recommandons que cet article soit supprimé.

24. Article 45 - Interdiction de modifier les termes et conditions d'emploi

Nous ne voyons aucun but ou raison importante pour laquelle le droit et la responsabilité de l'employeur envers son employé doit être arbitrairement mis à côté afin que les procédures d'accréditation soient facilitées. Tant et aussi longtemps qu'on ne procède pas avec une supposition que chaque demande d'accréditation mérite d'être accélérée sans égard à la portée de l'appui, la supposition que toute modification dans les termes et conditions d'emploi résulte en une pratique de travail injuste est plutôt une réflexion partielle du bill qu'une réflexion d'un problème grave qui justifie une telle intervention. Sûrement, un employeur doit avoir au moins un genre de recours afin d'instituer qu'une modification de la rémunération ou conditions d'emploi, lors des procédures d'accréditation, n'est pas une tentative voulue pour intervenir dans l'application.

Recommandation: Cet article doit être retiré ou au moins être modifié afin de permettre à l'employeur de justifier qu'un changement des conditions salariales ou autres conditions d'emploi sont considérées ou, sont d'autres part justifiées.

25. Article 68 - Obligation de faire la preuve

Cet article va au delà du changement de la responsabilité après qu'il soit établi qu'un cas, à première vue, paraît bien fondé. Ceci n'est qu'un revirement total de la responsabilité lorsqu'une plainte est portée, en vertu de la Section 187, prétendant qu'un employeur ne serait pas conforme à la Section 184(3) lui interdisant de refuser d'embaucher ou de continuer à employer une personne ou autrement prendre des mesures discriminatoires. Que signifie l'énoncé "... la plainte écrite constitue

une preuve par elle-même que le manquement est survenu ...". Sans autres éclaircissements, ceci signifierait que le plaignant, rien qu'en déposant une plainte, provoque une responsabilité absolue.

Recommandation: Cet article devrait être retiré.

26. Article 72 - Droit d'accès aux états financiers

Bien que l'intention ici peut être juste, la réalité ne va pas assez loin. Les membres d'un syndicat devraient avoir le droit de recevoir une copie de l'état financier. Le fait même qu'une telle disposition est jugée nécessaire nous démontre pourquoi la disposition d'une telle déclaration ne devrait pas être uniquement basée sur demande.

Recommandation: Les états financiers devraient être automatiquement distribués aux membres.

OMISSIONS MAJEURES DANS LE BILL C-8

27. Observations générales

Il est essentiel que les membres du Parlement comprennent, à la lumière de ce bill, la puissance des négociations pour le travail et la direction au sein de l'industrie du transport. Le facteur "intérêt public" n'est nulle part autant mis en péril qu'avec les négociations collectives dans le domaine du transport. Ceci est démontré par la

fréquence des interventions du gouvernement fédéral dans des disputes récentes impliquant des modes de transport régis fédéralement, tels que le transport aérien, les chemins de fer, le transport par eau ainsi que les ports.

En ce qui a trait au camionnage, les conséquences des grèves n'ont pas, jusqu'à maintenant, suscité des craintes chez le public pour des raisons bien pratiques. Tout d'abord, les négociations se tiennent à l'échelle régionale et les entreprises de camionnage n'ont pas beaucoup d'emprise dans le processus de la négociation parce que ces entreprises sont fortement avantagées au niveau des emprunts. Ainsi, lors de grèves importantes dans le camionnage, les expéditeurs peuvent emprunter d'autres modes de transport, et ont même l'avantage de pouvoir louer leur propre équipement. Advenant une grève sérieuse du camionnage, les grévistes peuvent se trouver d'autres emplois étant donné que le fret doit être acheminé de n'importe quelle façon. Les pertes d'affaires qu'occasionnent les grèves dans les industries de services tel le transport, sont irrécupérables. Un client perdu lors d'une grève parce qu'il a signé des accords avec les chemins de fer ou le loueur d'équipement ne reviendra jamais

Tant mieux si les grèves majeures, pour quelque raison que ce soit dans l'industrie du camionnage, sont rares étant donné la très forte confiance que les consommateurs lui témoignent. En outre, la question juridique refait surface, car aucun palier de gouvernement n'est habilité à ordonner un règlement lors de grèves massives dans le transport. Rien n'est plus approprié à notre industrie que les propos suivants de M. Mackasey:

"Les réclamations syndicales pour des salaires plus élevés adressées aux employeurs en raison d'une plus large part des profits ne sont plus valables; ce sont des réclamations contre le public en vue de rehausser leur état social. De nos jours, les syndiqués s'attaquent aux citoyens ordinaires et au pays auquel il est redevable. Ce n'est plus une lutte entre employé/employeur où le patronat perd quand la main-d'oeuvre triomphe. C'est un conflit entre les ouvriers et le pays où l'intérêt public est en jeu."

Cette inconscience évidente du Ministère fédéral du travail du rôle crucial de certains secteurs qui lui incombent est décevante. Le Bill C-8 ne sait pas reconnaître les réalités actuelles du pouvoir dans le processus de la négociation collective. Ce qui déçoit également c'est l'absence d'orientation nouvelle ou innovatrice à trancher les différends ouvriers dans les industries clé du domaine du transport et des communications. Certains problèmes que le Bill aurait pu aborder sont:

28. Le retardement des grèves

Nous estimons qu'il est temps que le Gouverneur en conseil soit investi d'une autorité à sa portée pour s'occuper des différends ouvriers dans les secteurs clé de l'économie quand l'intérêt public est la question primordiale. Ainsi, le Gouverneur en conseil devrait être habilité à intervenir dans les grèves et les retarder pour une période de soixante ou quatre-vingt dix jours, en plus du pouvoir de recourir à l'arbitrage obligatoire ou d'offrir un choix définitif sans qu'il soit nécessaire de convoquer le Parlement quand il est déterminé que l'intérêt public pourrait être sérieusement atteint à cause d'un différend ouvrier.

29. Méthodes de scrutin

Que ce soit à l'occasion d'un vote de grève, de ratification ou d'accréditation, les anomalies de scrutin sont toujours un fléau pour l'industrie du transport. Les questions d'accréditation devraient faire l'objet d'un scrutin, (comme cela se fait actuellement en Nouvelle-Ecosse) et il devrait y avoir un scrutin secret sous surveillance lors de ratification ou réjection aux termes de la section 34(b) de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario. De par sa nature même, le camionnage a connu des situations où un vote de grève fut obtenu par moins de 15 pour cent des membres éligibles à voter. Puisqu'il n'est pas facile d'établir des horaires pour les réunions syndicales dans notre industrie, un vote de grève de si faible appui dans les secteurs clé où les consommateurs sont en butte à des privations est certes une chose intolérable. Le Code fédéral devrait comporter un mécanisme propre à assurer le reflet plus significatif de l'opinion des membres à ce stage critique, que ce soit au moyen d'un vote de grève contrôlé ou par courrier. Il n'est plus valable de dire comme auparavant que de telles recommandations sont une violation des procédures internes des syndicats ouvriers. Quand l'intérêt public est toujours en jeu tel que dans le secteur du transport, il est essentiel que le vote de grève reflète nettement la volonté de la majorité des membres.

30. Le piquetage

Quand il y a piquetage, la législation canadienne fait nullement mention de dispositions efficaces réglementant les droits légaux et obligations des parties en litige. La méthode de base des syndicats consiste à désigner des piqueteurs et les respecter et de laisser aux autorités et à l'employeur le soin de déterminer la légalité. Vu que le piquetage est partie intégrante du droit de grève, c'est aussi l'occasion bien

démontrée de la confrontation dans les différends ouvriers. S'en remettre au Code criminel pour savoir si c'est acceptable ou non engage les forces du maintien de l'ordre dans une position difficile, sinon impossible, où le danger de violence et de blessures à la personne ou à la propriété est le plus grave.

Ce qui compte surtout, c'est la rapidité à juger de la légalité d'une ligne de piquetage. La Commission des relations du travail devrait être habilitée à entendre et décider sur-le-champ de la légalité des activités de piquetage, comme cela se fait en Colombie-Britannique où il y a un délai obligatoire de 24 heures. On regrette que le Bill C-8 ne fasse pas état de cette situation.

31. Sanctions

Les parties engagées dans un différend ouvrier devraient être responsables de leurs actes quand la législation détermine clairement leurs droits, devoirs et obligations. On ne saurait reconnaître davantage cette lacune lors de grèves illégales ou de débrayages. L'expérience nous enseigne que si les sanctions sont trop rigoureuses, les tribunaux sont empêchés d'agir. Parallèlement, les pressions économiques qui s'exercent et l'attitude de "oublions tout cela" qu'ont les employeurs, il n'y a guère lieu de s'étonner que l'inviolabilité des accords dans le secteur des relations ouvrières a perdu de son éclat.

L'ACC recommande que, lorsque la CCRT constate qu'une grève ou un débrayage est illégal, les membres syndiqués, leurs locaux ou autres dirigeants de syndicats qui

favorisent ou s'abstiennent de prendre des dispositions en vue d'arrêter une grève illégale soient automatiquement passibles d'une amende proportionnellement au nombre de jours que le délit est maintenu. Des modalités semblables devraient s'appliquer à l'employeur lors de débrayages illégaux.

DERNIERE OBSERVATION

Etant donné la conjoncture et les réalités économiques actuelles, le Bill C-8 est un document tout à fait inadéquat. Les propositions à la Partie III apporteront des répercussions immédiates sur les coûts qui, sans aucun doute, vont attiser l'inflation. D'autre part, les conséquences d'une norme nationale unique reflétant les normes relatives aux accords dans les régions les plus développées du pays produiront des effets néfastes dans les régions où le développement économique est le plus nécessaire. Dans le secteur du transport, ces coûts sont inévitablement transmis aux consommateurs. A la lumière des discussions des quatre ou cinq dernières années quant au rôle du transport en tant que facteur de développement régional, le Bill C-8 semble être à l'opposé même de ces questions. De plus, on présente ces modifications à une période où, une technologie facile est en perte de vitesse pour presque tous les modes de transport; ce qui nous permettra d'accroître l'efficacité.

Les modifications à la Partie IV à l'égard de la sécurité sont inefficaces, vraiment impraticables et possiblement anti-productives.

Les modifications à la Partie V ne seront guère utiles à l'amélioration des relations ouvrières. Même certaines dispositions pourraient accroître l'amertume entre la

main-d'oeuvre et le patronat. En outre, les modifications à la Partie V sont inefficaces parce qu'elles ne se préoccupent pas de rehausser la démocratie industrielle dans les secteurs de l'économie où l'intérêt public est primordial et où il est essentiel que la majorité des syndiqués démontrent qu'ils se prévalent de leurs droits et responsabilités quand la législation leur permet de passer à l'action en vue de l'intérêt public.

Nous sommes encore plus convaincus que le Bill C-8, par un chambardement législatif accru des relations ouvrières régies par le Code actuel, redescend du sommet. Les changements proposés ne reconnaissent absolument pas les particularités des diverses industries qui relèvent de la juridiction fédérale ni de leurs répercussions futures sur chacune des entreprises. Si nous voulons sérieusement atteindre un nouveau consensus en vue d'améliorer l'ambiance générale du travail et en particulier le processus de la négociation collective, ce Bill devrait être retiré et une commission royale d'enquête devrait être nommée en vue d'étudier à fond tout le secteur des relations ouvrières afin d'atteindre un véritable consensus sur de nouvelles méthodes.

Le tout respectueusement soumis,

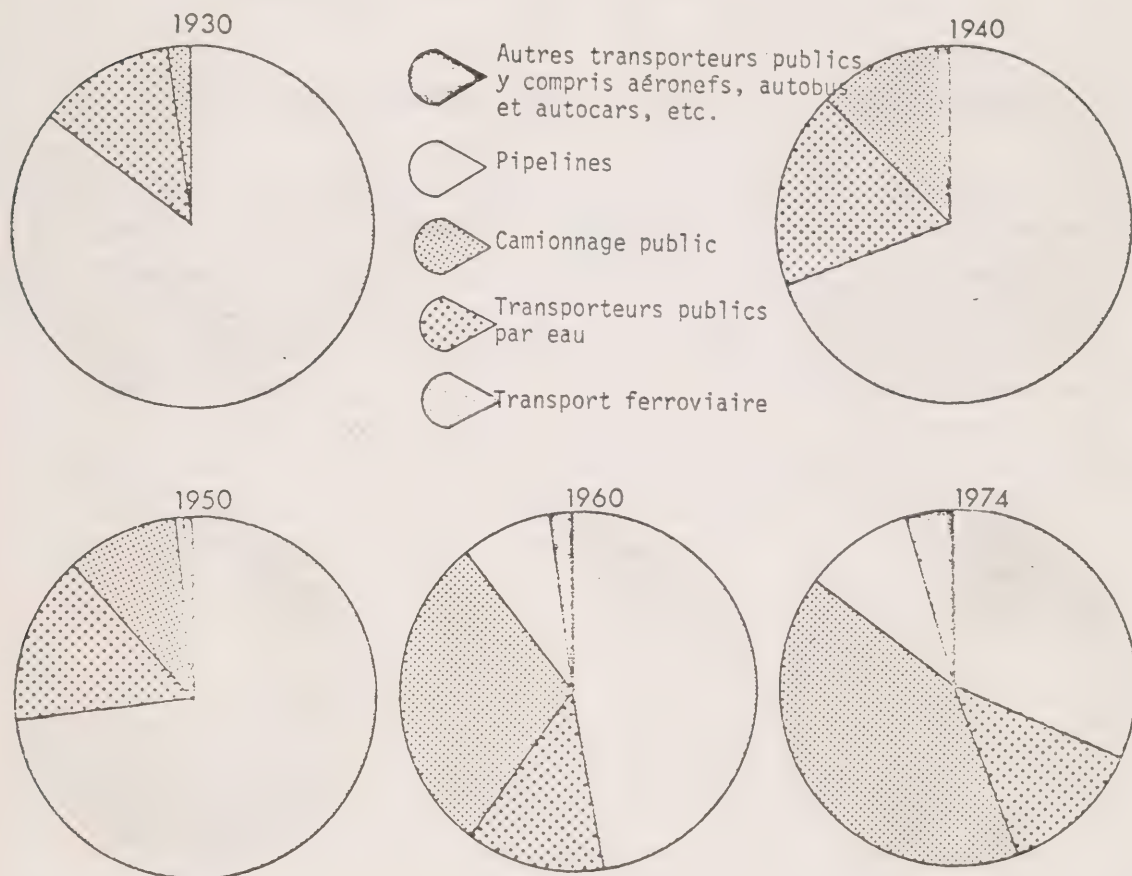
ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMIONNAGE

Mars 1978.

ANNEXE "A"

REPARTITION DES RECETTES TOTALES D'EXPLOITATION DES TRANSPORTEURS

CANADIENS S'OCCUPANT DU TRANSPORT PUBLIC DE MARCHANDISES SELON LE MODE DE TRANSPORT



SOURCES:

- Statistique Canada, Transport ferroviaire: Partie II, n° 52-208 au cat.
 Statistique Canada, Services de Gaz, n° 57-205 au cat.
 Statistique Canada, Transport du Pétrole par Pipelines, n° 55-201 au cat.
 Statistique Canada, Recensement des Etablissements de Commerce et de Services de 1931
 Statistique Canada, Transporteurs de Voyageurs et de Marchandises
 Statistique Canada, Transporteurs de Marchandises, n°s 53-222 et 53-223 au cat.
 Statistique Canada, Trafic du Transport routier au Canada, n° 53-207 au cat.
 Statistique Canada, Le Transport par Eau, n° 54-205 au cat.
 Statistique Canada, Feuilles de Données sur le Transport par Eau, Premiers Résultats
 Statistique Canada, Transporteurs Aériens, Etats Financiers, n° 51-206 au cat.
 Commission royale d'enquête sur les perspectives économiques du Canada
 Le transport au Canada par J.C. Lessard.

Notes relatives aux totalisations:

- 1) Certains chiffres ont été estimés.
- 2) Les recettes des pipelines excluent celles des réseaux de distribution.
- 3) Les recettes au titre du camionnage excluent celles des entreprises de transport sans salariés. Les messageries du CN font partie du transport ferroviaire et non du camionnage.
- 4) Les données sur le transport ferroviaire comprennent les subsides.

ANNEXE "B"

EXTRAIT D'UNE CONVENTION DES TEAMSTERS A WINNIPEG

"Les employés réguliers auront droit aux congés suivants en cas de décès:

Lorsque décède un membre de la famille immédiate d'un employé régulier, on lui accordera, sur demande, un congé approprié. S'il assiste aux funérailles, sa rémunération lui sera versée au tarif horaire ordinaire en fonction des heures d'absence de son horaire régulier; quelque soit les journées précédant les funérailles, la journée des funérailles et le lendemain des funérailles, jusqu'à concurrence de trois (3) jours. La famille immédiate de l'employé est définie comme suit: sa femme, sa mère, son père, ses fils, filles, soeurs, frères, belle-mère, beau-père, grand-père et grand-mère. Ses parents adoptifs seront reconnus à condition que ces derniers jouissent du même statut que son père ou sa mère."



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

At 9:30 a.m.:

From the Canadian Trucking Association:

Mr. G. Thompson, Vice-President and General Manager,
Thompson's Transfer;
Mr. Gerry Reimer, Vice-President, Reimer Express Lines;
Mr. A. K. Maclaren, Executive Director, Canadian Truck-
ing Association;
Mr. D. Thomas, President, Transport Labour Relations;
Mr. S. Leclerc, Chief of Personnel, Clark Transportation.

A 9 h 30 du matin:

De l'Association canadienne du camionnage:

M. G. Thompson, vice-président et directeur général,
Thompson's Transfer;
M. Gerry Reimer, vice-président, Reimer Express Lines;
M. A. K. Maclaren, directeur exécutif, Association cana-
dienne du camionnage;
M. D. Thomas, président, «Transport Labour Relations»;
M. S. Leclerc, chef du personnel, Clark Transportation.

Government
Publications

BINDING SECT. NOV 30 1979

Government
Publications

